

Göran Collste

MAKTEN MORALEN OCH MÄNNISKAN

En analys av värdekonflikter i
debatten om medbestämmande
och löntagarstyre

Summary: Management
Morality and Man

Uppsala 1984



VÄRDEN MORALEN OCH MÄNNISKAN

En studie i värde och moral
och dess betydelse för
människan

Av
LARS G. LARSEN
Med ett förord av
Lars G. Larssen

Uppsala 1988
Uppsala Universitets
Förlag



Göran Collste

MAKTEN MORALEN OCH MÄNNISKAN

En analys av värdekonflikter i
debatten om medbestämmande
och löntagarstyre

Summary: MANAGEMENT, MORALITY AND MAN

An Analysis of Value-conflicts in the Debate
on Participation and Workers Self-management.

Uppsala 1984

Distributor:

Almqvist & Wiksell International, Stockholm, Sweden



Doktorsavhandling vid Uppsala universitet 1984

© 1984 Göran Collste
ISBN 91-554-1513-X
ISSN 0346-6507

Abstract

Collste, G., 1984. Makten, moralen och människan. En analys av värdekonflikter i debatten om medbestämmande och löntagarstyre. (Management, Morality and Man. An Analysis of Value-conflicts in the Debate on Participation and Workers Self-management.) Acta Univ. Ups. *Upps. Stud. in Social Ethics* 7. 243 pp, Uppsala. ISBN 91-554-1513-X.

The main aim of the dissertation is to analyse the debate in Sweden on participation and workers self-management during the 1970's. Due to the central role of the concept of democracy in the debate, a separate chapter is devoted to an inquiry into the relationship between democracy and employee influence. A normative theory is formulated by which the tenability of the value judgements contained in the material will be tested. The normative theory is based on a theory of human needs. In Chapters IV—VI an analysis is presented of the arguments put forward by the employers' and the employees' organizations i.e. the main actors in the debate, as well as the ideological assumptions underlying their argumentation. In Chapter VII the tenability of the arguments is discussed. The final chapter contains some conclusions regarding the question of employee influence resulting from the tests for tenability having been made in Chapter VII.

The ideological conflict has sharpened during the 1970's; the employer side has adopted a neo-liberal ideology and the Confederation of Tradeunions (LO) has come nearer a marxist view-point. Important ideological differences concern social ideals and views on man. Among the ideological differences are also different conceptions of the economical system and different conceptions of the nature of the companies.

The argument against workers participation based on the rights of contract is found not tenable, since the employees have very little choice but to accept being out of work or agree to a contract in which the employers exercise ultimate control. Neither are the arguments for the legitimacy of private control of capital found to be tenable, nor the arguments put forward for participation based on the rights of labour. Among the tenable arguments can be found the statements that participation leads to an increase in work-satisfaction and to an increase in the initiative and activity of the individual that will impel him to partake in the political life of the community. Participation can also be supported by the principle of affected interests. An argument against co-determination that is found to be tenable is that it implies a conflict of loyalties for the representatives of the employees.

G. Collste, Teologiska institutionen, Uppsala universitet, Box 1604, S-751 46 Uppsala, Sweden.

FÖRORD

Våren 1976 tog professorn i etik i Uppsala, Ragnar Holte, initiativet till forskningsprojektet *Arbetslivets etik*. Målsättningen för projektet, som letts av Carl-Henric Grenholm, har varit att analysera de ståndpunkter och argument som framförts i den svenska arbetslivsdebatten, och att därvid kartlägga vari oenigheten består med avseende på grundläggande ideologiska frågor. Min uppgift har varit att analysera debatten om medbestämmande och löntagarstyre. Projektet har bl a finansierats av Riksbankens jubileumsfond och Arbetslivscentrum.

Ragnar Holte har varit min handledare och jag vill tacka honom för stöd och värdefulla synpunkter under avhandlingsarbetets gång.

Carl-Henric Grenholm har som projektledare på ett oförtröttligt sätt gått igenom och gett konstruktiv kritik på de utkast som jag lagt fram inför projektgruppen. Jag vill tacka honom och de båda övriga projektdeltagarna, Algot Gölstam och Bertil Strömberg, för det arbete de lagt ner, och för de många uppslag och idéer som de givit mig.

Jag har också haft förmånen att ingå i högre seminariet i etik vid teologiska institutionen i Uppsala. Jag vill, förutom de tidigare nämnda deltagarna, också tacka Göran Lantz och övriga seminariedeltagare för många värdefulla synpunkter på olika avhandlingsavsnitt.

I ett tvärvetenskapligt ämne av detta slag är det nödvändigt att ha kontakt med forskare inom olika ämnesområden. Jag vill tacka följande forskare för värdefulla synpunkter: Bengt Abrahamsson, Stockholm, Erik Amnå, Örebro, Anders Broström, Stockholm, Bertil Gardell, Stockholm, Bo Gustafsson, Uppsala, Olle Hammarström, Stockholm, Robert Heeger, Utrecht, Hans Hof, Uppsala, Tore Nordenstam, Bergen, Wlodzimierz Rabinowicz, Uppsala och Torbjörn Tännsjö, Stockholm.

Jag vill också tacka mina föräldrar, Ulla och Bengt Collste, som varit ett stöd för mig och på olika sätt hjälpt mig under avhandlingsarbetet.

Ett tack också till Birgitta Paget som översatt sammanfattningen och till Sture Nilsson som läst korrektur.

Till sist vill jag tacka min hustru Kicki för att hon hjälpt mig med avhandlingens yttre utformning, men främst för hennes uppmuntran och stöd.

Innehåll

I	Inledning	11
1.	Frågeställning och syfte	11
2.	Från "industriell demokrati" till löntagarfonder	12
3.	Material: löntagarorganisationernas och arbetsgivarsidans ställningstaganden sedan 1960	14
4.	Metod	16
	4.1. Argumentationsanalys 18 4.2. Ideologianalys 21 politiskt värderingssystem 21 ideologiska verklighetsomdömen 23 människouppfattning 26 demokratiuppfattning 26	
5.	Besluten i företagen	28
	Företagets beslutsstruktur 28 Ägande och inflytande 29	
6.	Terminologi	30
II	Demokratibegreppet	33
1.	Smal eller vid definition	33
2.	Vem får delta?	35
3.	Demokratins kännetecken	38
4.	Eliter eller deltagande?	41
	a. Två demokratiuppfattningar 41 b. Inställning till företagens demokratisering 44 c. Företagets demokratisering: två modeller 45	
III	En normativ teori	48
1.	Utgångspunkter för normativt ställningstagande	48
	1.1 Människouppfattning och politiskt ställningstagande 48 1.2. Vad är en människouppfattning? 50 1.3 Behov, värde och rättighet 51	
2.	En teori om behov	54
	2.1. Fysiologiska behov 54 2.2. Psykologiska och sociala behov 54	
3.	Några kommentarer	58
	3.1. Relationen mellan olika behov 59 3.2. Förutsättningar för behovstillfredsställelse 60 3.3. Rättvisa och behov 61	

IV	Löntagarsidan	63
A	LO	63
1.	Ställningstagande: från samråd till medbestämmande	63
2.	Argumentation	67
	1. Trygghet 68 2. Arbetsstillfredsställelse 69 3. Demokrati 70 4. Rättighetsargument 71 5. Effektivitet 74 6. Dubbla lojaliteter 75	
3.	Ideologi	77
	1. Politiskt värderingssystem 77 företagsspecifika mål 77 sociala värden 80 normativ teori 81 2. Ideologiska verklighetsomdömen 81	
	a. Det ekonomiska systemet: maktkoncentration och monopolisering 81	
	b. Makten i samhället — inskränkt demokrati 83 c. Makten i företagen — ägarna dominerar 83 d. Konflikt eller harmoni? 85 e. Aktörsparadigm — från organisation till klass 86 3. Människouppfattning 87 4. Demokratiuppfattning 89 a. Demokratins förutsättningar 90 b. Demokratins beslutsområde 91 c. Deltagande 93	
B.	TCO	97
1.	Ställningstagande: medbestämmande på alla nivåer	97
2.	Argumentation	100
	1. Trygghet 100 2. Arbetsstillfredsställelse 100 3. Demokrati 101 4. Rättighetsargument 101 5. Effektivitet 102 6. Dubbla lojaliteter? 102 7. Sammanfattning 103	
3.	Ideologi	103
	1. Politiskt värderingssystem 104 företagsspecifika mål 104 sociala värden 105 normativ teori 105 2. Ideologiska verklighetsomdömen 106	
	a. Det ekonomiska systemet — blandekonomi och monopol 106 b. Makten i samhället — ofullständig demokrati 106 c. Makten i företagen — arbetsgivaren styr 107 d. Konflikt eller harmoni? 108 e. Aktörsparadigm 108 3. Människouppfattning 109 4. Demokratiuppfattning 109 a. Demokratins förutsättningar 110 b. Demokratins beslutsområde 110 c. Deltagande 111	
V	Arbetsgivarsidan	113
1.	Ställningstagande: samarbete men inte beslutsmedverkan	113
2.	Argumentation	117
	1. Det privata ägandets rätt 118 2. Beslutsfattande kräver ansvar 120 3. Demokrati och kontraktsrätt 120 4. Dubbla lojaliteter 122 5. Beslutsfattande — inte en fråga om makt 124 6. Beslutsfattande kräver kompetens 126 7. Medbestämmande och måluppfyllelse 128	

3.	Ideologi	134
	1. Politiskt värderingssystem 134 företagsspecifika mål 134 sociala värden 136 normativ teori 138 2. Ideologiska verklighetsomdömen 139	
	a. Det ekonomiska systemet — fri marknad 139 b. Makten i samhället — rubbad maktbalans 140 c. Makten i företagen — facklig dominans 140	
	d. Konflikt eller harmoni? 144 e. Aktörsparadigm 144 3. Människo- uppfattning 145 4. Demokratiuppfattning 146 a. Demokratins förut- sättningar 147 b. Demokratins beslutsområde 148 c. Deltagande 150	
VI	Oenighetens natur — en jämförelse	152
1.	Ställningstagande	152
2.	Argumentation	153
3.	Är ideologierna döda? — exemplet medbestämmande	158
VII	Vem har rätt? — en prövning av argumentens hållbarhet ..	162
1.	Leder medbestämmande till trygghet?	162
	1.1. Ökad information genom medbestämmande? 163 1.2. Medbestäm- mande och strukturomvandling 164	
2.	Ökas de anställdas arbetstillfredsställelse?	165
	2.1. Kommer beslutsfattarna att ta större hänsyn till arbetstillfredsställel- sen? 166 2.2. Ger participation ökad trivsel? 169	
3.	Vem har rätt att bestämma?	170
	3.1. Det privata ägandets rätt — kontraktsrätten 171 3.2. Nyföretagande och ägarkontroll 172 3.3. Beslut och ansvar 174 3.4. Den privata ägan- derätten 175 3.5. Arbetsinsats och inflytande 178 3.6. Arbetets rätt 179 3.7. Beroende och medbestämmande 180	
4.	Ökas demokratin?	182
	4.1. Auktoritära organisationsmönster 182 4.2. Aktivitet och demokra- ti 184 4.3. Politiskt och fackligt inflytande i företagen 185 4.4. Kon- traktsfrihet och demokrati 187 4.5. Effektivitet och demokrati 187 4.6. Personlighetsutveckling och medbestämmande 188	
5.	Blir effektiviteten lägre?	189
	Det jugoslaviska självförvaltningssystemet 191 Producentkooperativ i Is- rael 191 Mondragon 191 Plywood-fabriker i USA 192 Löntagarägda företag i Sverige 192 Chilenska företag 192 Några slutsatser 193	
	5.1. Företagsledningens handlingsfrihet och de anställdas medbestämman- de 195 5.2. Leder medbestämmande till målkonflikter? 196 5.3. Ägarin- tresse och effektivitet 197 5.4. Är beslutsfattande en uppgift för specialis- ter? 198 5.5. Trivsel och effektivitet 199 5.6. Leder medbestämmande till bättre beslut? 199 5.7. Effektiva beslut i löntagarstyrda företag? 201 5.8. Löntagarstyre och sysselsättning 203	

6.	Får facket dubbla lojaliteter?	204
7.	Sker det någon maktutövning i företagen?	206
8.	Hötas intressebalansen?	207
VIII	Arbetslivets demokratisering och människans välbefinnande	209
1.	Ett mänskligt företag	209
	Ett praktiskt exempel 211 Räcker det inte med "en ny ledarstil"? 213	
2.	Är medbestämmande och löntagarstyre önskvärt?	217
	Summary: Management, Morality and Man	222
	Källor och litteratur	234
	Personregister	241

INLEDNING

1. Frågeställning och syfte

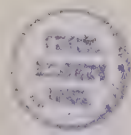
Frågan om löntagarnas ställning i företagen är en av de frågor som stått i den svenska politiska debattens centrum under 1970-talet. I början av decenniet gällde debatten främst fackföreningsrörelsens krav att få § 32 avskaffad, dvs den bestämmelse som gav arbetsgivaren en suverän rätt att leda och fördela arbetet, medan debatten om löntagarfonder dominerade senare delen av 1970-talet. Kraven från fackföreningsrörelsen har resulterat i ett antal reformer som syftat till att stärka löntagarnas inflytande, det gäller exempelvis lagen om styrelserepresentation för de anställda, medbestämmandelagen och förslaget till löntagarfonder.

Syftet med denna avhandling är att analysera den debatt om medbestämmande och löntagarstyre som förts under 1970-talet. Eftersom det är löntagar- och arbetsgivarorganisationerna som varit debattens huvudaktörer har jag valt att begränsa analysen till de inlägg som dessa organisationer, eller företrädare för dem, fört fram.

Utöver en analys av de argument som parterna fört fram kommer jag också att undersöka den ideologiska grunden för parternas ställningstaganden och argumentation. I den aktuella debatten riskerar den grundläggande oenigheten rörande värderingssystem, verklighetsuppfattning, människosyn och demokratiuppfattning att komma i skymundan till förmån för taktiska överväganden och snäva tekniska och ekonomiska bedömningar. Ett syfte med min undersökning är också att lyfta fram den grundläggande ideologiska oenigheten i debatten om medbestämmande och löntagarstyre.

Vid analysen av parternas argument ingår som ett led en prövning av argumentens hållbarhet. För att kunna pröva om de värderingar som ingår i parternas argumentation är rimliga har jag utformat en egen normativ teori. Resultatet av hållbarhetsprövningen kommer sedan att ligga till grund för ett ställningstagande till frågan om det är önskvärt att de anställda får medbestämmande, eller att löntagarstyre införs.

En del av avhandlingen ägnas således också åt tillämpad etik. Men får man i en avhandling på detta sätt inte bara diskutera och analysera utan också komma med förslag till lösningar på normativa problem? Företrädare för, vad vi kan kalla, ett värderingsfritt vetenskapsideal har menat att etiken inte bör vara en lära *i* moral utan enbart *om* moral. Etikens uppgift är enligt denna uppfattning enbart deskriptiv och analytisk, inte normativ.



I våra dagar har dock allt fler etiker övergivit denna ståndpunkt. Man sysslar inte enbart med deskriptiv etik, språkanalys eller metaetiska frågor, utan också, liksom under tidigare epoker, med normativa frågor. Man uppställer generella normativa teorier och man tillämpar dessa på moraliska problem.⁰ Exempel på frågor som man söker besvara är: kan abort rättfärdigas? är dödshjälp försvarbart? vad är rättvisa? finns det några rättfärdiga krig? hur bör ett gott samhälle se ut? kan innehav av kärnvapen försvaras?

Hur kan då denna förändrade inställning motiveras? En utomvetenskaplig motivering är att etiken, för att vara relevant, måste bearbeta de moraliska problem som människor brottas med och vilkas lösningar är avgörande för enskilda människors och hela samhällets framtid. En inomvetenskaplig förutsättning är att de metaetiska teorier, enligt vilka det inte går att argumentera rationellt i moraliska frågor, blivit ifrågasatta.

Jag har nödgats begränsa undersökningens frågeställning på två punkter: den diskussion som jag analyserar handlar om de anställdas kollektiva inflytande över beslutsprocessen. Jag kommer inte att ta upp argument som rör den enskildes inflytande över sin arbetssituation, såvida argumenten inte är relaterade till en ståndpunkt rörande det kollektiva inflytandet. De argument som jag kommer att ta upp gäller inflytandet och makten i företag som är verksamma inom näringslivet. Många av dessa argument är givetvis relevanta även för frågor som rör de anställdas inflytande inom den offentliga sektorn. Jag kommer dock inte att ta upp de speciella problem som de anställdas inflytande inom den offentliga sektorn kan ge upphov till, i första hand då konflikten mellan medbestämmande för de anställda och den parlamentariska demokratins beslutsområde.

2. *Från "industriell demokrati" till löntagarfonder*

Redan på 1920-talet aktualiserades frågan om löntagarnas inflytande i företagen. 1919 efterlyste Hjalmar Branting ett socialdemokratiskt program rörande "arbetarnas delaktighet och kontroll och ledning inom industrin."¹

Den som främst drev frågan inom det socialdemokratiska partiet var dock Ernst Wigforss. Wigforss var själv påverkad av de engelska gillesocialisterna, som förespråkade ett självförvaltningssystem inom företagen. Wigforss blev ordförande i en statlig kommitté med uppgift att utreda "den industriella demokratin." Trots Wigforss radikala ambitioner² inskränkte sig kommittén till att föreslå inrättandet av driftsnämnder, ett slags samrådsorgan där de anställda

0 Se t ex Rawls 1976, Nozick 1974, Singer 1979 och Andrén et al 1978

1 Schiller 1974, s 37

2 Wigforss 1970

skulle få information om företagsledningens planer och själva få möjlighet att ge synpunkter på företagets politik. I en tid när revolutionära omvälvningar och krav på arbetarmakt stod på dagordningen i många länder framstod kommitténs förslag som mycket moderat. Ändå reserverade sig arbetsgivarssidans representanter i kommittén. De menade att förslaget innebar ett intrång på områden som måste vara reserverade för ägarna. Kommitténs förslag avslogs också vid riksdagsbehandlingen 1924.³

Kravet på ett mer långtgående generellt inflytande för löntagarna i företagen kom inte att aktualiseras på närmare 50 år. Istället riktade LO in sig på vissa konkreta företagsledningsfrågor, som på ett särskilt sätt berörde de anställdas anställningstrygghet. Främst inriktade man sig på passusen i arbetsgivarföreningens stadgar § 23 (sedermera § 32) där arbetsgivaren, som en förutsättning för att ingå kollektivavtal, tillförsäkrade sig rätten "att fritt antaga och avskeda arbetare." Saltsjöbadsavtalet, som slöts mellan SAF och LO 1938, innebar en viss uppmjukning av § 23 på denna punkt. Däremot kvarstod arbetsgivarens rätt "att fritt leda och fördela arbetet".

Företagsnämndsavtalet, som slöts mellan SAF, LO och TCO 1946 innebar att ett organiserat samrådsförfarande infördes i företagen. Nämnderna, som var sammansatta av representanter för arbetsgivaren, tjänstemännen och arbetarna, fick tillgång till information om företagets tekniska och ekonomiska förhållanden. Nämnderna kunde också kräva samråd vid avskedanden och återanställning inom fyra månader, om företagets läge förbättrats.

1950- och 1960-talen var på medbestämmandets område relativt händelselösa decennier. Inga större reformer genomfördes. En viktig vändpunkt utgjorde gruvstrejken i malmfälten vid årsskiftet 1969/1970, och den därpå följande strejkvågen. Här artikulerades ett utbrett missnöje bland stora arbetargrupper över bristen på inflytande och arbetstillfredsställelse. Missnöjet kanaliserades vid sidan av den etablerade fackföreningsrörelsen.

I riksdagen var det vid slutet av 1960-talet Folkpartiet som hade initiativet i dessa frågor. Man lade fram flera motioner om ökad "företagsdemokrati" och föreslog bl a att de anställda skulle bli representerade i företagens styrelser. 1973 genomförde också den socialdemokratiska regeringen en lag om att löntagarna i företag med över 100 anställda skulle få rätt att utse två styrelserepresentanter.

1971 lade LO-ledaren Arne Geijer fram en motion i riksdagen med förslag om, att en utredning skulle tillsättas med uppgift att göra en allmän översyn av den arbetsrättsliga lagstiftningen. Motionen fick brett stöd i riksdagen och den utredning, som så småningom skulle resultera i medbestämmandelagen tillsattes.

Kraven på ett ökat inflytande för de anställda kom att präglade LO-kongressen

3 Schiller 1974, s 43ff

1971. Missnöjet fokuserades till § 32 och arbetsgivarens rätt "att fritt leda och fördela arbetet". Det var också vid denna kongress som initiativ togs till den utredning som skulle resultera i Meidnerförslaget om löntagarfonder. Vid kongressdiskussionerna betonade LO-ledningen visserligen att löntagarinflytandet huvudsakligen skulle grundas på de anställdas arbetsinsats, men trots detta blev sedermera löntagarinflytandet också ett av huvudmålen för löntagarfonderna enligt de olika förslag som presenterats av LO, och av LO och SAP gemensamt.

3. *Material: löntagarorganisationernas och arbetsgiversidans ställningstaganden sedan 1960*

Den reformering av arbetslivet som genomfördes under 1970-talet föregicks av en intensiv debatt där arbetsmarknadens parter var huvudaktörer. Tyngdpunkten i materialet för min undersökning ligger i de rapporter och programskrifter som LO, TCO och SAF givit ut rörande löntagarnas inflytande i företagen. Jag kommer i detta avsnitt att göra en kortfattad resumé över dessa. Därutöver har jag också låtit vissa inlägg från enskilda företrädare för dessa organisationer ingå i analysmaterialet.

Det var behovet av en utvärdering av företagsnämndsavtalets tillämpning, tio år efter dess genomförande, som var ursprunget till den s k *Företagsnämndsutredningen* inom LO. Utredningsarbetet resulterade i rapporten *Fackföreningsrörelsen och företagsdemokratien* som lades fram vid LO-kongressen 1961. Detta är den första rapport som jag behandlar i min undersökning. I rapporten förordar man ett intensifierat företagsnämndsarbete men avvisar tanken att företagsnämnderna skulle vara beslutande organ.

Fyra år senare presenterade SAF rapporten *Samarbete i framtidens företag*. Den ideologiska grunden för rapporten var företagsekonomen Erik Rhenmans intressentmodell. I SAF-rapporten utgår man från ett företagsekonomiskt perspektiv. Man frågar vilket "samarbetssystem" som bäst kan tillgodose effektivitetskravet.

Inom TCO har SAMKO, *TCOs kommitté för samarbetsfrågor på arbetsplatsen*, sedan 1970 givit ut rapporter om medbestämmandefrågorna. I den första SAMKO-rapporten som kom 1970 formulerades TCOs huvudlinje. Man förordar ett ökat inflytande för de anställda på alla nivåer i företaget, samt representation för de anställda i företagets styrande organ. Dessa ställningstaganden motiverades ytterligare i den debattskrift som SAMKO gav ut 1971.

Mot bakgrund av bl a student- och strejkrörelsen, samt de omfattande rationaliseringarna som genomfördes inom industrin under 1960-talet, utarbetades

inom LO rapporten *Demokrati i företagen*. Rapporten, som lades fram vid kongressen 1971, ger uttryck för en förhöjd ambitionsnivå. Man nöjer sig inte längre med representation i företagsnämnder, utan kräver medbestämmande i alla frågor, som de anställda har intresse av att få inflytande över. Rapporten och LO-kongressen 1971 kan betraktas som milstolpar i LOs strävan mot ökat löntagarinflytande.

1971 gav även SAF ut en skrift rörande löntagarnas inflytande i företagen. I *Om samarbetet i företagen* avvisar man alla tankar på beslutsinflytande och styrelserepresentation för de anställda. Istället förordar man ökat inflytande för den enskilde över sin arbetssituation.

Den SAMKO-rapport som kom 1973 bestod till stor del av en genomgång av de olika TCO-förbundens ställningstaganden och aktivitet rörande medbestämmandefrågor. I rapporten betonas bl a att det är genom förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter som medbestämmandet skall utformas.

Parterna redovisade även sina principiella ståndpunkter i samband med arbetsrättskommitténs betänkande, dvs det betänkande som låg till grund för medbestämmandelagen (MBL) och som remissbehandlades 1975.

Delar av LOs remissvar återfinner man i rapporten *Solidariskt medbestämmande*, som lades fram vid LO-kongressen 1976. I rapporten preciseras vissa krav. Man betonar särskilt betydelsen av ett löntagarinflytande över personalfrågor, arbetsorganisation, datafrågor och företagets information.

Till TCO-kongressen 1976 gav SAMKO ut *Villkor i arbetet — en skrift om personalpolitik*. I skriftens inledande del behandlas förhållandet mellan medbestämmande, arbetsorganisation och personalpolitik. De arbetsorganisatoriska frågorna behandlas även i *Om organisation* som kom 1979. Här presenteras bl a organisationslära "ur fackligt perspektiv". Samma år gav SAMKO ut skriften *Medbestämmande? Fackliga erfarenheter från MBLs två första år*. I en utvärdering av MBL betonas risken för att det regelsystem som MBL givit upphov till lamslår engagemanget för medbestämmande. Vidare hävdar man att MBL medfört en kraftigare markering av fackets partsställning.

Vid LO-kongressen 1976 lades även förslaget till löntagarfonder fram. Rapporten *Kollektiv kapitalbildning genom löntagarfonder* hade utarbetats av en arbetsgrupp inom LO med Rudolf Meidner i spetsen. Ett av de angivna huvudmålen för löntagarfonderna var att öka löntagarnas inflytande. Från LOs sida har därefter två utredningsförslag framlagts i samarbete med socialdemokraterna. 1978 kom *Löntagarfonder och kapitalbildning* och 1981 *Arbetarrörelsen och löntagarfonderna*. I båda rapporterna utgör löntagarnas ökade inflytande ett av huvudmålen.

Även TCO har utgivit några rapporter om löntagarfonder. Redan till kongressen 1976 utarbetades *Löntagarkapital*. 1978 gav man ut debattskriften *Löntagarfonder ur TCO-perspektiv* och till 1979 års kongress *Löntagarkapital*

genom fonder — ett principförslag. De ställningstaganden som görs i dessa rapporter kan förmodligen i mindre grad än ställningstagandena i LO:s och SAF:s rapporter sägas vara representativa för organisationens uppfattning. TCO-kongresserna har nämligen inte tagit ställning till löntagarfonder utan endast godkänt kongressrapporterna som underlag för det fortsatta arbetet med löntagarfondsfrågan. Även i TCO-rapporterna utgör löntagarfondernas möjlighet att förstärka löntagarinflytandet i företagen ett av motiven.

Under ledning av Erland Waldenström utarbetade en arbetsgrupp inom SAF och Sveriges Industriförbund 1976 rapporten *Företagsvinster, kapitalförsörjning, löntagarfonder*. Denna rapport utgjorde näringslivets svar på det ursprungliga Meidnerförslaget. Utöver en rad inlägg från enskilda företrädare för arbetsgiversidan, har SAF 1981 givit ut rapporten *Löntagarfonder förvärrar krisen*.

En ideologisk profilering är märkbar i de rapporter, som arbetsmarknadens organisationer gav ut under 1980-talets första år. Inför SAF-kongressen 1980 utgavs ett diskussionsunderlag kallat *Skapande eller bevakande Sverige*. I form av två framtidsbilder: ett positivt skapande och ett negativt bevakande samhälle, framkommer den ideologiska grunden för SAF:s ställningstaganden, bl a till löntagarinflytande. Även *LO 80-rapporten*, framlagd vid LO-kongressen 1981, utgör en mer ideologisk präglad framställning. I rapporten betonas löntagarfondernas roll som instrument att stärka löntagarnas ställning i företagen. I *LO 80-rapporten* presenteras även LOs principiella samhällssyn och demokratiuppfattning.

I den debattskrift, som SAMKO gav ut 1981, *Som vi ser det*, betonas betydelsen av en facklig ideologi. Medbestämmande ses som ett medel att vända den pessimistiska stämningen i samhället åt rätt håll. Vidare bemöter man den anti-fackliga kampanj, som man säger sig ha upplevt de senaste åren.

4. Metod

Min uppgift är att analysera de ståndpunkter och argument som parterna på arbetsmarknaden framfört i debatten om medbestämmande och löntagarstyre. Den ståndpunkt som behandlas är således normativ: frågan är om medbestämmande eller löntagarstyre bör eftersträvas.⁴

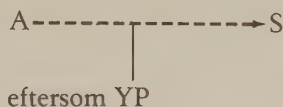
Relationen mellan argument och ståndpunkt kan uppställas på följande sätt:

argument (A) -----> ståndpunkt (S)

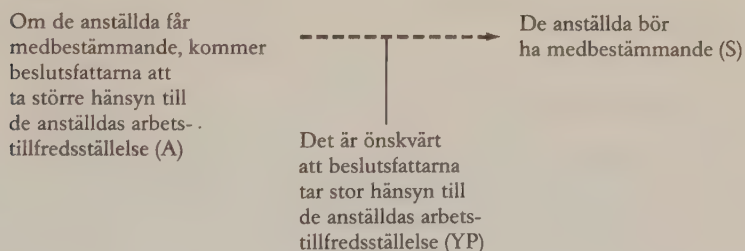
4 Vid analysen kommer jag att göra den förenklingen, att jag ibland skriver om värdeomdömen till normativa omdömen och vice versa, dvs det som har ett värde bör också eftersträvas och omvänt

Pilen betyder detsamma som "stöder" eller för contraargument "försvagar".

Argumentet kan antingen vara ett verklighetsomdöme, ett värdeomdöme eller en norm. För att argumentet skall stödja, alternativt försvaga, ståndpunkten krävs emellertid en eller flera ytterligare premisser (YP)⁵:



Som exempel skall jag ta ett argument som refereras i avsnitt IV.3.2. Argumentet har anförts av LO och går ut på att de anställda bör ha medbestämmande (S), eftersom beslutsfattarna då kommer att ta större hänsyn till de anställdas arbetstillfredsställelse (A). Den ytterligare premiss som krävs för att A skall leda till S, är att det är önskvärt att beslutsfattarna tar stor hänsyn till de anställdas arbetstillfredsställelse (YP)



Man kan i allmänhet anföra skäl för både sina argument och de ytterligare premisserna, även om dessa skäl ofta inte anges. A i exemplet kan exempelvis stödjas av undersökningar av beslutsfattandet i företag, som har genomfört medbestämmande. YP stöds av någon slags "normkälla", t ex en normativ teori enligt vilken arbetstillfredsställelse har ett positivt värde.

Både argument och ytterligare premisser kan således stödjas av olika typer av skäl. De kan stödjas av empiriska undersökningar, teorier, ideologiska verklighetsomdömen och värderingar och normer. I det material som jag har studerat är ofta inte de generella antaganden om verkligheten och värderingar och normer, som är förutsatta angivna i samband med argumentationen. Därför kommer jag också att undersöka vilka ideologiska ställningstaganden, som man kan återfinna i materialet.

5 Se Toulmin 1972, s 94ff för en utförlig beskrivning av argumentationens anatomi

4.1 Argumentationsanalys

Hur genomförs då en argumentationsanalys?⁶ Det första steget i analysen är att fastställa tesen. Tesen är den ståndpunkt som aktören intar. Det är parternas inställning till följande tre teser som jag kommer att undersöka: *medbestämmande för de anställda bör eftersträvas, självbestämmande för de anställda (över arbetsorganisation och/eller vissa beslutsområden) bör eftersträvas och löntagarstyre bör eftersträvas.*

Nästa steg är att ta fram de argument som aktörerna anfört för och emot tesen eller teserna. För att göra framställningen överskådlig har jag valt att sammanföra likartade argument i argumentgrupper.

Vid framställningen av argumenten har jag, där jag ansett det vara befogat, uppställt slutledningar. Därigenom framträder de ytterligare premisser som vanligtvis inte uttrycks explicit i material av denna typ. Det tidigare använda argumentet kan också få exemplifiera en slutledning:

- (1) Om de anställda får medbestämmande, kommer beslutsfattarna att ta större hänsyn till de anställdas arbetstillfredsställelse.
- (2) Det är önskvärt att beslutsfattarna tar stor hänsyn till de anställdas arbetstillfredsställelse.

-
- (3) De anställda bör ha medbestämmande.

Det är här den andra premisen som inte uttrycks explicit i texten.

Fördelen med att uppställa slutledningar på detta sätt är således att alla premisser tydliggörs. Problemet är dock, att den slutsats som premisserna leder fram till inte är identisk med tesen. Slutsatsen följer ju enbart av *ett* argument och eventuellt en eller flera ytterligare premisser, medan tesen är den ståndpunkt man intagit efter att ha vägt samman *alla* argument som är relaterade till frågan.

Slutsatsens *bör* och tesens *bör* har således olika vikt. Medan slutsatsens *bör* är ett "provisoriskt" bör eftersom det gäller om man bortser från alla andra skäl, som kan anföras för eller emot tesen, så är tesens *bör* ett "slutgiltigt" bör, dvs det är den ståndpunkt som bör intas när man tagit hänsyn till alla argument.

Material av den typ som jag har undersökt innehåller ofta vaga och mångtydiga formuleringar. Det är därför nödvändigt att tolka och precisera texten. Man kan därvidlag få fram olika tolkningar och det kan då i vissa fall vara svårt att avgöra vilken som är den rimligaste tolkningen. För att avgöra detta får man gå

6 Den metod som jag använt vid analysen av parternas argumentation överensstämmer i stora drag med den metod för argumentationsanalys som bl a utarbetats av Arne Naess (Naess 1961) och som framställts av Jon Wetlesen (Wetlesen 1973), Evert Vedung (Vedung 1977) och Carl-Henric Grenholm (Grenholm 1981)

till den kontext som argumentet är framfört i. Genom att sätta in argumentet i ett större sammanhang är det ofta möjligt att fastställa en rimlig tolkning. För att få fram en rimlig tolkning bör man också, utifrån en s k "generositetsprincip" formulera argumentet så, att det påstående som det uttrycker blir maximalt rimligt. Det kan dock i vissa fall vara omöjligt att finna en rimlig tolkning av ett argument, och man får då pröva de olika tolkningsalternativen.

För att underlätta överblicken av de olika aktörernas argument kan dessa uppställas i pro et contralistor. I en undersökning av detta slag, där de argument som parterna anfört åtminstone till en del kan antas vara motstridande, kan det också vara klargörande att uppställa argumenten i en konfrontationsmodell. I en sådan uppställning konfronteras parternas argument. (Detta gör jag i kapitel V.)

Analysens sista steg är att pröva argumentens hållbarhet. Man undersöker då bl a om de argument som anförts av en aktör är logiskt konsistenta eller om de är inbördes oförenliga.

För att ett enskilt argument skall vara hållbart måste tre villkor vara uppfyll-
da:

- (a) det påstående argumentet uttrycker är sant (sannolikt), eller den värdering som det uttrycker är rimlig,
- (b) argumentet är relevant, dvs det leder tillsammans med någon eller några ytterligare premiss(er) logiskt fram till en slutsats som överensstämmer med den "slutgiltiga" tesen,
- (c) den ytterligare premissen, eller de ytterligare premisserna, ger uttryck för sanna (sannolika) påståenden eller rimliga värderingar.

(Vid prövningen av argumenten kommer jag att dra ihop (b) och (c), och beteckna detta *relevansprövning*.)

En prövning av argumentens hållbarhet riskerar att bli en mycket omfattande uppgift. För att pröva om påståenden av faktakaraktär är sanna, eller åtminstone sannolika, fordras ofta omfattande empiriska undersökningar. Det är därför nödvändigt att i en framställning av detta slag begränsa hållbarhetsprövningen.

När jag skall ta ställning till sannolikheten av de påståenden som faktaargu-
menten uttrycker, kommer jag att formulera vissa villkor som måste vara uppfyllda för att påståendet skall vara sant. Därefter kommer jag att ställa frågan om dessa villkor verkligen är uppfyllda. Denna del av undersökningen måste av utrymmesskäl bli starkt begränsad. Min prövning av faktaargumenten kommer därför att begränsa sig till en kritisk granskning av dessa, någon slutgiltig verifiering eller falsifiering kan det knappast bli fråga om.

Hur skall man då pröva de värdeomdömen som kommer till uttryck i argumenten?

En typ av värdeomdömen kan vi kalla instrumentella. De ger uttryck för att

något är önskvärt därför att det är ett medel till något som uppfattas vara gott. Dessa värdeomdömen kan omformuleras till påståenden som uttrycker ett mål-medel-förhållande. De kan sedan provas på i princip samma sätt som faktaargument.

Den som exempelvis argumenterar mot kärnkraft kan hävda att *kärnkraften bör avskaffas* (norm) därför att *kärnkraften för med sig stora risker* (faktaomdöme). Detta argument kan då provas genom att man provar om faktaomdömet att kärnkraften för med sig större risker än alternativa energikällor är sant. Å andra sidan förutsätter också argumentet den underförstådda premissen *man bör välja den energiform som för med sig minst risker* (norm) och det återstår då att prova om denna norm är rimlig.

Hur skall då icke-instrumentella värdeomdömen provas? Är vi här utlämnade till ett mer eller mindre subjektivt ställningstagande till dessa?

Nej, det är möjligt att också föra en rationell argumentation i värdefrågor. Ett välgrundat värdeomdöme bör uppfylla vissa kriterier: det bör vara opartiskt och universaliserbart, det skall vara grundat på den tillgängliga kunskap som är relevant för bedömningen och det skall vara konsistent med andra värdeomdömen som görs.^{6a}

Till grund för min hållbarhetsprövning av de normativa premisserna ligger en normativ teori som jag utarbetat i kapitel III. Enligt min normativa teori är vad som är värdefullt inte en fråga om tycke och smak. Värden kan grundas i en "vision av hur livet bör levas". Det finns vissa objektiva kriterier på ett gott liv: hälsa, välfärd, säkerhet, frihet osv.⁷

Hållbarheten av de värdeomdömen som skall provas avgörs således bl a av om de är förenliga med min normativa teori eller inte. Är de det, och de uppfyller övriga kriterier på ett välgrundat värdeomdöme, bedömer jag dem som rimliga.

Det är innehållet i de specifika argumenten och de övergripande ideologiska omdömena som kommer att analyseras. Däremot kommer jag inte att försöka förklara varför man intar en viss ståndpunkt. En sådan funktionell idéanalys ligger utanför min uppgift.

Men är det inte vid prövningen av argumentens hållbarhet nödvändigt att känna till hur ståndpunkten uppkommit? Syftet med argumentet kan t ex vara att rättfärdiga en viss ekonomisk position. En sådan invändning är irrelevant eftersom den bygger på en sammanblandning av uppkomsten av en viss uppfattning och innehållet i uppfattningen. Argumentets hållbarhet påverkas inte av vem som uttalar argumentet och i vilket syfte det görs. Däremot kan det, som tidigare nämnts, vara värdefullt vid tolkningen av argumentet att känna till den kontext som argumentet ingår i.

6a Frankena 1973, s 110ff, Brandt 1959, s 249f, Hare 1981, s 87ff

7 Rescher 1969, s 10f

Syftet med den argumentationsanalytiska metoden är att få struktur och sammanhang i vad som sägs i en diskussion, samt att få möjlighet att pröva hållbarheten av de påståenden som görs. Med hjälp av denna metod kan man inte avgöra skillnaden mellan de aktörer som deltar i diskussionen med avseende på tillgång till resurser att föra ut det politiska budskapet, dvs tillgång till massmedia, informationskanaler etc.

4.2 Ideologianalys

Utöver en analys av parternas argumentation kommer jag också att undersöka vilka ideologiska ståndpunkter som ligger till grund för argumentationen. Till ideologiska ståndpunkter räknar jag då de värderingar och normer och de generella verklighetsuppfattningar, som omfattas av en social grupp och som är relaterade till gruppens politiska handlande, exempelvis genom att de ingår i teoretiska motiveringar för gruppens politiska ställningstagande eller legitimerar gruppens ställningstagande.

Vid analysen av den ideologiska oenigheten kommer jag att begränsa mig till de värderingar, normer och verklighetsuppfattningar, som kan relateras till frågan vem som bör bestämma i företagen. Syftet är ju att få fram de ideologiska övertygelser, som ligger till grund för ställningstaganden till löntagarinflytande i företagen. Jag kommer dessutom att undersöka vilken människouppfattning och demokratiuppfattning, som ligger till grund för parternas ställningstagande.

Politiskt värderingssystem

Värden och normer utgör centrala inslag i en ideologi. Ideologier uttrycker t ex vilken samhällsform som är värdefull och vilka politiska handlingar eller reformer som bör genomföras. Summan av de värden och normer som ingår i en ideologi kallar jag politiskt värderingssystem.

Man brukar skilja mellan olika typer av normativ argumentation. Enligt teleologiska teorier, är en handling rätt, om och endast om den själv, eller den regel som den faller in under, medför minst lika stort överskott av gott över ont som något existerande alternativ. En handling bör göras om och endast om den själv, eller den regel som den faller in under, åstadkommer ett större överskott av gott över ont än något existerande alternativ.

Den vanligaste typen av teleologisk teori är utilitarismen. Enligt utilitarismen bör man välja den handling, eller den handlingsregel, som för mänskligheten i stort medför bättre konsekvenser än andra handlingsalternativ eller handlingsregler. Utilitarismen är således en universalistisk etisk teori, dvs den innefattar alla människor i den etiska bedömningen. Enligt partikularismen är det där-

emot konsekvenserna för en viss grupp, som man bör ta hänsyn till och enligt den etiska egoismen bör man välja den handling, eller den handlingsregel, som leder till de bästa konsekvenserna för den handlande själv.

Enligt den andra typen av normativ teori, den deontologiska, är det inte konsekvenserna utan andra faktorer som avgör om en handling är rätt. Olika deontologiska teorier skiljer sig åt med avseende på vilka kriterier man skall ta hänsyn till.

Exempel på deontologiska kriterier är att handlingen är befalld av Gud (Barth), att den är förenlig med rättvisan (Rawls) och att den inte kränker individernas rättigheter (Nozick).

Inför ekonomiska och politiska beslut uppställer man gärna vissa mål som man anser vara önskvärda att uppnå. Det kan vara mål för hela samhället, som t ex full sysselsättning och det kan vara mål för ett företag som t ex ökad produktivitet och arbetstillfredsställelse.

Målen uttrycker vad man uppfattar som värdefullt. Dessa värden kan vara goda i sig eller värdefulla som medel att uppnå andra värden. De förra kallas egenvärden och de senare instrumentella värden. Distinktionen mellan egenvärde och instrumentellt värde är dock inte så enkel som det kan verka. Det som uppfattas som egenvärde har ofta också instrumentellt värde. Demokrati uppfattas t ex av många som ett egenvärde. Men demokrati kan även motiveras med att det höjer bildningsnivån i samhället om medborgarna får delta i beslutsfattandet. Demokrati är m a o instrumentellt värdefullt för att uppnå egenvärdet hög allmänbildning.

Exempel på värden som framförts i debatten om ekonomisk demokrati är demokrati och hög produktivitet. En motivering för de anställdas medbestämmande kan vara, att medbestämmandet fördjupar demokratin som uppfattas vara ett egenvärde. Medbestämmande är då ett kontributivt värde, dvs det utgör en del av egenvärdet demokrati. En annan motivering är att demokratiska beslutsformer har instrumentellt värde därigenom att de leder till hög produktivitet som uppfattas som det överordnade värdet.

Men vad händer om egenvärden råkar i konflikt? Låt oss anta att det uppstår en konflikt mellan t ex demokrati och hög produktivitet: antingen genomförs demokratiska beslutsformer vilket medför minskad produktivitet, eller också består den hierarkiska beslutsordningen med bevarad produktivitet. För att kunna avgöra denna typ av konflikt mellan egenvärden krävs någon form av värdepreferens, dvs ett angivande av vilket egenvärde som föredras vid en värdekonflikt.

De värden och normer som ingår i en ideologi kan uppdelas i fundamentala principer, dvs de yttersta mål och samhällsideal som ideologin ger uttryck för, och operativa principer, som får motivera konkreta politiska ställningstaganden. De operativa principerna skiljer sig bl a från de fundamentala principerna

därigenom att tekniska preskriptioner baserade på konkreta problem spelar en större roll.⁸

Vid analysen av parternas politiska värderingssystem kommer jag att undersöka vilka mål för företagets verksamhet som man ansluter sig till, och hur man prioriterar dessa. Jag kommer också att uppmärksamma parternas syn på de centrala värdena frihet och jämlikhet. Det gör jag dels för att dessa värden spelar stor roll för västerlandets ideologiska motsättningar och dels för att de påverkar aktörernas ställningstagande till medbestämmande och löntagarstyre. Jag kommer att undersöka både hur man definierar dessa begrepp och hur man värderar frihet respektive jämlikhet. Dessutom undersöker jag vilken normativ teori som man argumenterar utifrån.

Ideologiska verklighetsomdömen

En del av oenigheten i debatten om löntagarinflytande tycks böttna i skilda uppfattningar om hur samhället och företagen ser ut. Detta kan belysas med ett exempel från löntagarfondsdebatten. I Meidnerrapporten till LO-kongressen 1976 redogörs för hur aktieägandet alltmer koncentreras till ett fåtal ägare. Nationalekonomen Assar Lindbeck kritiserade i några artiklar denna beskrivning. Han menade att ägandet egentligen är mycket spritt och löntagarfonds-förslaget skulle därför leda till att "... förmögenheter tas ifrån en miljon enskilda personer och institutioner ... till förmån för fackföreningsrörelsen som organisation". Det kan antas att LO-utredarna och Lindbeck har tillgång till samma statistik. Trots detta skiljer sig deras beskrivningar av det svenska ekonomiska systemet avsevärt. LO-utredarna talar om "fåtalsvälde",⁹ Lindbeck om "decentralisering" och "pluralism".¹⁰

Förklaringen till denna oenighet kan vara att man tolkat fakta olika. Sådana tolkningar bestäms ofta av vissa förhandsantaganden om hur verkligheten ser ut, man ser på verkligheten ur olika perspektiv.

Det kan ibland vara svårt att göra en empirisk prövning av de ideologiska verklighetsomdömena. Ett exempel kan vi hämta från ett anförande som ekonomen Ingmar Ståhl höll inför Nationalekonomiska föreningen. Han sade bl a "Samma argument kan självklart användas mot idealistiska föreställningar om att arbetarstyrda företag skulle frigöra en produktivitetspotential som är nedtryckt i det kapitalistiska företaget. Om arbetarna i stället för lön får dela på företagets överskott förstärks snarare alla maskningstendenser. Löneavtalet stipulerar vissa arbetsprestationer och en övervakning från ledningens sida. Om det enbart kvarstår ett rent delägarskap får varje enskild individ alla fördelar av

8 Seliger 1976, s 109

9 LO 1976b, s 38

10 Lindbeck 1976a och Lindbeck 1976b

mindre resursuppfoffring genom att maska, men får endast bara 1/N:te del av kostnaden — där N är antalet delägare.”¹¹

Vilka skäl kan Ståhl anföra för sitt antagande om vad som kommer att inträffa i löntagarstyrda företag? Den empiriska grunden förefaller bräcklig (se avsnitt VII:5). Snarare är det vissa teorier om mänskligt beteende, som ligger bakom hans förutsägelse. Han tycks anta, att varje individ agerar rationellt i syfte att maximera sin egen individuella nytta. De egoistiska tendenserna antas vara starkare än tendenserna till samarbete och solidaritet. Sådana teorier om människans natur är svåra att verifiera. De kan kanske delvis stödjas av ett studium av människans beteende. Men meningarna går starkt isär när det gäller metoder för ett säkert studium av mänskligt beteende, och när resultaten av studiet skall tolkas och sammanfattas i generella teorier är risken stor att tolkningarna kommer att styras av undermedvetna eller omedvetna förhandsantaganden. Såsom är fallet i Ingmar Ståhls uttalande, utgör denna typ av teorier, det kan gälla teorier om människans natur, historiens utveckling och samhällets struktur, ofta viktiga förutsättningar för politisk argumentation.

Vad är det då för ideologiska verklighetsomdömen, som är av särskilt intresse vid analysen av ståndpunkter i debatten om medbestämmande och löntagarstyre? Att döma av exemplet ovan kan olika uppfattningar om hur det ekonomiska systemet ser ut ha en betydelse för ställningstagandet. För att få fram aktörernas uppfattning i denna fråga kommer jag att undersöka vilka som enligt aktörernas syn är de utmärkande dragen för det ekonomiska system, som finns i Sverige idag (det är ju inom dess ramar som löntagarna skall utöva ett eventuellt inflytande).

Vidare antar jag att också uppfattningen om hur makten i samhället är fördelad påverkar ställningstagandet till en demokratisering av företagen. Anser man exempelvis, att facket är en dominerande maktfaktor, kan det leda till, att man motsätter sig ett ökat fackligt inflytande i företagen.

Uppfattningen om vem som har makten i företagen spelar givetvis stor roll för ställningstagandet till kravet på ökat inflytande för löntagarna. I den aktuella debatten finns åtminstone följande sju uppfattningar företrädde:

- (1) Det är ägarna som ytterst avgör de beslut som fattas i företagen.
- (2) Det är företagsledningen, som genom sin kompetens har den reella makten i storföretagen. Beslutsfattandet har i dessa företag blivit så komplicerat, att det krävs expertkunnande för att fullgöra ledningsfunktionerna.
- (3) Genom senare års arbetsrättsliga lagstiftning och genom fackets styrka har facket fått den reella makten i företagen. Företagsledningen kan inte längre fatta beslut, som går emot fackets intressen.
- (4) I en marknadsekonomi är det konsumenterna, som ytterst styr företagens

11 Ståhl 1976

beslut. Beslutsfattarna måste rätta sig efter efterfrågan på marknaden.

- (5) I det moderna företaget balanseras olika intressegrupper mot varandra. I de företag som utvecklas positivt har man hittat en fungerande maktbalans.
- (6) Det är staten, som genom att bestämma ramarna för företagens verksamhet, ytterst styr företagens beslut. Företagets handlingsutrymme är så begränsat, att besluten i praktiken redan är avgjorda.
- (7) De politiska beslutsfattarna har delegerat beslutsfattandet över näringslivet till företagsledningarna. Därigenom kan man säga att makten ytterst är demokratiskt förankrad.

Flera av dessa uppfattningar går att kombinera. Man kan t ex omfatta ett alternativ för de övergripande besluten och ett annat när det gäller konkreta verkställighetsbeslut. Det tycks dock också vara så, att aktörerna i debatten samtidigt omfattar flera av dessa uppfattningar på ett sätt, som inte alltid är konsistent.

Ett viktigt inslag i ideologier är antaganden om vilka, som är de centrala aktörerna i samhället. Här kan man skilja mellan ideologier, som uppfattar klasser, organisationer respektive individer som de centrala aktörerna. Ideologier ger också uttryck för vilka relationer som råder mellan aktörerna, dvs om det råder harmoniska eller konfliktfyllda relationer i samhället och i företagen.

Den mest kände företrädaren för ett *klassparadigm* är givetvis Marx. Marx klassteori kan sammanfattas på följande sätt: i varje samhälle, utom de mest primitiva, kan man skilja mellan en härskande klass och en eller flera underkuvade klasser. Härskarklassens dominerande ställning förklaras av att den äger de viktigaste produktionsmedlen. Det råder en ständig konflikt mellan klasserna och konfliktens förlopp påverkas av produktivkrafternas förändring. I det kapitalistiska samhället har polariseringen gått längst. Här står konflikten mellan två klasser: kapitalägarna och arbetarklassen. Enligt klassparadigmet existerar det också inom företagen en grundläggande konflikt mellan ägare/ledning och löntagarkollektivet. Ursprunget till konflikten finns att söka i kampen om mervärdet.

Enligt ideologier som utgår från ett *organisationsparadigm*, ofta inspirerade av Max Webers teorier, konkurrerar olika grupper och intressen om makten. Makten är enligt detta paradigm inte endast baserat på ägandet utan också på andra resurser och det finns därför i varje samhälle flera konkurrerande maktgrupper och eliter. Denna konkurrens upprätthåller en önskvärd pluralism.

Enligt organisationsparadigmet finns det även inom företagen olika maktgrupperingar, ofta kallade "intressenter", och olika maktbaser. Ägandet är en maktbas, men även kompetens och status ger enligt detta paradigm upphov till makt. Teorier om att företagsledningarna har tagit makten från ägarna i de kapitalistiska företagen har vanligen ett organisationsparadigm som utgångspunkt.

Det utmärkande för *individparadigmet* är att individen uppfattas som den centrala aktören i samhället. Samhället uppfattas som en marknad, där individerna sluter kontrakt om tjänster av olika slag. Företagen utgör enligt detta paradigm ett aggregat av individer, som slutit kontrakt med varandra. Relationerna bygger således på frivillig anslutning och inte på makt.¹²

Människouppfattning

I kapitel III kommer jag att närmare behandla vad en människouppfattning är och vilken betydelse en människouppfattning har för det politiska ställningstagandet. Där konstaterar jag att en människouppfattning ofta föreligger som en implicit, och kanske t o m omedveten förutsättning för det politiska ställningstagandet. För att få fram vilken människouppfattning, som ligger till grund för parternas ställningstagande till företagens demokratisering, kommer jag att ställa följande frågor till materialet:

- Vilka mänskliga behov betonas? Är det i första hand materiella behov som varukonsumtion eller psykologiska och sociala behov, såsom gemenskap och inflytande?
- Vilket personlighetsideal omfattar man?
- Bör människan handla individuellt eller kollektivt för att nå sina mål?
- Betonar man egoistiska eller altruistiska drag hos människan?
- Betonar man skillnader eller likheter mellan olika individers resurser och kompetens, dvs är människouppfattningen elitistisk eller egalitär?
- Uppfattar man människan som aktiv och skapande, eller som passiv och ointresserad av inflytande över sin omgivning?

Demokratiuppfattning

En central del av den politiska debatten handlar om makt och styrelseform. Inställningen till hur makten bör fördelas och hur styrelseformen bör utformas i ett demokratiskt samhälle, dvs en demokratiuppfattning, utgör en viktig del av en ideologi.

Men även frågan om löntagarnas inflytande i företagen aktualiserar frågor om maktfördelning och styrelseform. Det är därför rimligt att anta att den demokratiuppfattning, som en person omfattar, kommer att påverka personens ställningstagande till ett ökat löntagarinflytande i företagen. (Se kapitel III:4 för ett sådant samband.) Det kan både påverka inställningen till *om* ett ökat löntagarinflytande är önskvärt och i så fall *hur* det bör utformas.

12 Bottomore 1977, s 104ff

Korpi 1978, s 22ff

Näslund & Sellstedt 1977, s 58ff

För att få fram aktörernas demokratiuppfattning kommer jag att ställa följande frågor till materialet:

(1) Vilka är demokratins förutsättningar?

Den första frågan gäller vilka materiella och institutionella förutsättningar, som måste uppfyllas för att ett demokratiskt samhälle skall kunna bestå.

Somliga anser t ex att demokrati endast är förenligt med privat ägande av samhällets produktionsmedel, andra att demokrati förutsätter kollektivt ägande. I demokratidebatten har man även fört fram uppfattningen att ekonomisk och social jämlikhet är en nödvändig förutsättning för att en verklig demokrati skall kunna förverkligas. Det har också hävdats att demokratin endast kan bestå i ett pluralistiskt samhälle, dvs ett samhälle med flera maktcentra.

(2) Hur omfattande bör demokratins beslutsområde vara?

Den andra frågeställningen gäller vilka delar av ett samhälles beslutsfattande som bör omfattas av demokratiska beslutsprinciper. Anser man t ex att de bör praktiseras även för beslutsfattandet i näringslivet?

När det gäller frågan om det politiska beslutsfattandets utsträckning till samhällets olika sektorer har det rått en motsättning mellan liberaler och socialister. För den traditionella laissez faire-liberalismen framstod staten som ett hot mot individernas frihet. Även för det ekonomiska framåtskridandets skull borde statens insatser minimeras. Man antog att ekonomin fungerade effektivast, om man lät den enskilde individen agera efter sitt eget intresse i full frihet, dvs om de ekonomiska besluten fattades på marknaden. Socialister har däremot vanligen eftersträvat ett ökat kollektivt inflytande över det ekonomiska beslutsfattandet, eftersom man sett det som en förutsättning för ekonomisk jämlikhet. Reformistiska socialister har uppfattat staten som ett möjligt instrument för ökat folkligt inflytande, medan marxist-leninister, utifrån ståndpunkten att staten i det kapitalistiska samhället är den härskande klassens instrument, menar att det först i ett samhälle där den privata äganderätten till produktionsmedlen är upphävd, är möjligt att utsträcka den folkliga kontrollen till samhällets ekonomiska sektor.

Bland dem som vill utvidga demokratins beslutsområde till företagen råder det oenighet om på vilket sätt detta bäst sker. Enligt en uppfattning bör det ske genom att företagen socialiseras och staten därigenom får makt över beslutsfattandet i företagen. Enligt en annan uppfattning bör det ske genom att de anställda själva fattar besluten i företagen. Mellanformer mellan dessa uppfattningar är naturligtvis möjliga.

(3) Är participation önskvärt?

Den tredje frågan rör omfattningen av, och formerna för, medborgarnas deltagande i beslutsfattandet.

Detta berör centrala problem i demokratidebatten, såsom direkt respektive representativ demokrati, graden av centralisering, önskvärdheten av medborgarnas participation samt eliternas roll.

Utmärkande för ett centralistiskt system är att verksamheten styrs och kontrolleras från den högsta organisatoriska nivån. Bakom en ökad centralisering av beslutsfattandet ligger vanligen effektivitetskrav. Ett decentraliserat beslutsfattande, vilket innebär att verksamheten i högre grad styrs lokalt, brukar motiveras med önskvärdheten av folkligt deltagande i beslutsprocessen.

5. Besluten i företagen

Ett företags verksamhet är underkastat tre typer av kontroll: intern kontroll, ekonomisk kontroll och myndighetskontroll. Den ekonomiska kontrollen utövas genom marknaden, och genom avtal som företaget kan sluta med representanter för olika intressegrupper. Myndighetskontroll utövas främst genom lagstiftning. Den interna kontrollen utövas av företagets styrande organ.¹³

Handlingsutrymmet för företagets ledning begränsas således av den ekonomiska kontrollen och av myndighetskontrollen, en viss del av företagsledningens beslutsområde är så att säga redan inbokat. Hur stor denna del är, dvs vilken handlingsfrihet en företagsledning har är en omstridd fråga.

Företagets beslutsstruktur

a. Longitud och latitud.

Hur beslutsstrukturen utformas i ett företag är beroende av företagets storlek, dess verksamhetsområde osv. Vanligen är dock strukturen hierarkiskt uppbyggd. Överst i hierarkin finns bolagsstämman som bildas av huvudmännen. I aktiebolag utgörs huvudmännen av aktieägarna. Aktiebolagslagen utgår ifrån att det är huvudmännen som fattar alla beslut på alla nivåer i företaget. I praktiken beslutar dock huvudmännen att låta sig representeras av en styrelse till vilken den delegerar vissa uppgifter. Styrelsen anställer i sin tur en direktion, vanligen kallad företagsledning, som har till uppgift att verkställa de mål och riktlinjer som styrelsen och bolagsstämman formulerat.

Företaget är också vertikalt uppdelat i olika sektioner. Dessa motsvarar olika beslutsområden. Exempel på beslutsområden är ekonomi, personalfrågor, produktion. Sektionerna är i sin tur indelade i olika avdelningar och dessa är uppbyggda av grupper.

På olika nivåer fattas olika typer av beslut. Bolagsstämman formulerar mål och riktlinjer som preciseras i verkställighetstermer av styrelsen. Inom företags-

13 Dahl 1977, s 121

ledningen fattas verkställighetsbeslut som sedan ytterligare preciseras på sektionsnivå, avdelningsnivå och gruppnivå. Besluten på högre nivåer utgör således ramar för besluten på lägre nivåer.

b. Kronologi

Det kan vara svårt att avgöra när ett beslut fattas inom ett företag. Beslutsfattande kan enligt den rationalistiska beslutsteorin beskrivas som en process, där följande led ingår:

- (1) Ett problem uppstår eller ett mål uppställs: *Problemformulering* alt *Målformulering*.
- (2) Information, som krävs för problemlösningen/måloppfyllelsen, samlas in: *Informationssamlande*.
- (3) Konstruktion av metoder eller handlingsalternativ med vars hjälp problemet kan lösas alt målet uppnås. *Alternativställande*.
- (4) Kartläggning av de olika handlingsalternativens möjliga konsekvenser och sannolikheten för dessas inträffande. *Konsekvensbedömning*.
- (5) Värdering av de olika konsekvensernas positiva och negativa sidor. *Värdering*.
- (6) Beslut om val av ett handlingsalternativ. *Beslutsavgörande*.
- (7) Verkställande av beslutet. *Verkställande*.
- (8) *Utvärdering*.

Värdet av de anställdas medverkan i beslutsprocessen kan variera beroende på vilka led i beslutsprocessen som de kan påverka. Ett medbestämmande, som endast innebär medverkan i beslutsavgörandet, kan vara betydelselöst eftersom beslutet då ofta redan i praktiken är avgjort.

Likasa kan effekten av en medverkan i målformuleringen urholkas, om man saknar inblick i beslutsprocessens övriga led. Besluten påverkas också av ställningstaganden till vilken information som skall tas in i övervägandet, vilka alternativ som bör tas upp osv.

Ägande och inflytande

Föremålet för denna studie är värdekonflikter i debatten om medbestämmande och löntagarstyre. Jag intresserar mig således i första hand för frågan vem som bör ha inflytande och makt. Äganderätten kan ses som ett av flera medel, att erhålla inflytande och makt.

Begreppen ägande och egendom är enligt senare rättsteoretiker samlingsbegrepp för vissa rättigheter som tillkommer en ägare. Honoré hävdar exempelvis att äganderätten omfattar nio olika rättigheter, däribland besittningsrätt och

överlåtelse rätt.¹⁴ Äganderätten är emellertid i ett samhälle av Sveriges typ inte oinskränkt. En ägare kan, pga lagstiftning, inte disponera sin egendom hur han vill. Den arbetsrättsliga lagstiftning som genomförts i Sverige under 1970-talet, t ex lagen om styrelserepresentation för de anställda och MBL, innebär vissa begränsningar av ägarnas rättigheter. Genom att aktiebolagslagen kom att få företräde framför den arbetsrättsliga lagstiftningen blev dock dessa begränsningar relativt små, ägarnas rättigheter förblev i väsentliga hänseenden intakta.¹⁵

De förslag till löntagarfonder som framförts av LO och SAP innebär däremot att de anställda, genom ägande, skall utöva ett inflytande i företagen. Här utnyttjas snarare än begränsas, den makt som tillkommer ägandet. De anställda kan således erhålla inflytande både genom ägande och genom en lagstiftning, som begränsar äganderätten till förmån för de anställdas inflytande.

En fråga som diskuterats i samband med de anställdas ökade inflytande är om det är möjligt att genom arbetsrättslig lagstiftning begränsa äganderätten så långt, att det inte längre är ägarna som styr företagen. Diskussionen gäller huruvida äganderätten kan liknas vid en lök eller en kronärtskocka. Kan man genom lagstiftning successivt frånta ägarna rättigheter så att det till slut inte återstår något, dvs ägandet upphör (jämför med att skala en lök) eller finns det, som hos kronärtskockan, en botten, förfogandefriheten, dvs rätten att ej utnyttja, att förstöra eller att avyttra kapital, som genom grundlagsändring måste överföras till andra *ägare*, exempelvis staten eller löntagarna?¹⁶ Jag lämnar tills vidare denna fråga obesvarad.

6. Terminologi

Det råder en utbredd terminologisk oklarhet i debatten om de anställdas inflytande och makt. Termer som "medbestämmande", "medinflytande", "löntagarstyre", "arbetarmakt", "samråd", "självförvaltning", "självstyre", "arbetarkontroll", "företagsdemokrati", "industriell demokrati" och "ekonomisk demokrati" används i debatten på olika sätt av olika debattörer och ofta utan att man gör några försök att definiera dem.

I detta avsnitt skall jag utarbeta och motivera den terminologi, som jag i fortsättningen kommer att följa. (Innebörden av demokratibegreppet i detta sammanhang tas upp i ett separat kapitel.)

Min utgångspunkt tar jag i definitioner av de båda begreppen *makt* och *inflytande*. Den som har *makt*, har de resurser som krävs för att få igenom sin vilja. Om makt uppfattas som en relation, kan man säga att A har makt över B, om och endast om A kan påverka eller tvinga B att göra X. Om makt uppfattas

14 Lantz 1977, s 24f, 36

15 Broström 1982

16 Abrahamsson & Broström 1979, s 247ff, 278

som något, som man har i besittning, har A makt om och endast om A kan forma omgivningen efter sin önskan.

Inflytande kan beskrivas som en relation mellan A och B där A kan påverka B att göra X, om och endast om A kan utföra någon handling Y som gör att B väljer att göra X. Inflytande är enligt detta definitionsförslag en delmängd av makt. Makt innefattar utöver inflytande också möjligheten att genom tvång få igenom sin önskan.¹⁷

Dessa definitioner säger ingenting om i vilka former som makt och inflytande utövas. Både makt och inflytande kan utövas på ett institutionaliserat och ett icke-institutionaliserat sätt. Ett exempel på icke-institutionaliserad maktutövning är när anställda vid ett företag genom strejk kan tvinga en företagsledning att handla efter de anställdas önskan.

Enligt den associationsrättsliga lagstiftningen är det ägaren (arbetsgivaren) som har makten i företagen. Det är således ägaren som genom den institutionaliserade beslutsprocessen kan genomdriva sina önskemål. Vad innebär det då att de anställda har *medinflytande*? Det kan tolkas så, att de anställda har möjlighet att påverka arbetsgivaren så att han väljer att handla i enlighet med de anställdas önskan. Ju större medinflytande de anställda har, desto oftare väljer arbetsgivaren att handla i enlighet med de anställdas önskan. Graden av de anställdas medinflytande står också i proportion till den betydelse som de avgöranden har, där arbetsgivaren väljer att handla i enlighet med de anställdas önskan.

Termen *medbestämmande* används i allmänhet i samband med det institutionaliserade beslutssystemet. De anställda har medbestämmande om de är representerade i företagets ledande organ och den vägen får möjlighet att utöva ett inflytande.

Samråd innebär att de anställda får information och eventuellt har möjlighet att yttra sig över de frågor som skall beslutas. Huruvida samråd också innebär medinflytande är en empirisk fråga, som avgörs av om arbetsgivaren tar hänsyn till de anställdas önskemål eller inte. Skillnaden mellan medbestämmande och samråd kan uttryckas som en skillnad med avseende på kompetensen hos det organ, som de anställda är representerade i. Har de medbestämmande avgörs frågan i det organ de är representerade i, t ex styrelse eller företagsledning. Samråd innebär att organet har rådgivande funktion, t ex företagsnämnd.

Medbestämmande kan också utövas genom förhandlingsrätt. Här fattas besluten efter kontraktsrättsliga regler, avgörandena har formen av avtal.

Det har i debatten också framförts förslag om att de anställda bör ha *vetorätt*. Vetoätten innebär att de anställda kan hindra att beslut som fattats av arbetsgivaren verkställs. Genom veto rätt får de anställda makt, eftersom de därigenom

17 Dessa definitioner är påverkade av, men inte identiska med, Felix Oppenheims definitioner i Oppenheim 1981, s 10ff

kan hindra att arbetsgivaren genomför ett beslut, oavsett arbetsgivarens önskan.

Termerna *löntagarstyre*, *arbetarmakt* och *arbetarkontroll* avser företag där löntagarna som kollektiv har resurser att avgöra utgången av besluten. Termerna *arbetarmakt* och *arbetarkontroll* återfinns man i syndikalistisk och marxistisk litteratur. "Arbetare" har här en sådan vid betydelse (ung. den som säljer sin arbetskraft på en marknad), att det motsvarar vardagsspråkets "löntagare".

Löntagarstyret (liksom arbetarmakten respektive arbetarkontrollen) kan aningen utövas av löntagarna vid det enskilda företaget, av ett större löntagarkollektiv eller av en kombination av löntagarna vid det enskilda företaget och det större löntagarkollektivet.

De löntagarägda företag som idag finns i Sverige är exempel på den förstnämnda typen. De löntagarfondsförslag, som förutsätter att fondstyrelsernas representanter utses av de fackliga organisationerna, kan eventuellt leda fram till den senare formen av löntagarstyre. Det inflytande som ägandet berättigar till skall enligt dessa förslag utövas, dels av de anställda i det enskilda företaget och dels av fondstyrelserna, som utses av de fackliga organisationerna. Det förslag till fondsystem, som aktualiserades i samband med valrörelsen 1982, och som innebär att det inflytande som fonderna berättigar till dels utövas av löntagarna vid de enskilda företagen, och dels av fondstyrelser, som utses genom allmänna val, innebär däremot en kombination av löntagarinflytande och medborgarinflytande i företagen.

Med termen *självförvaltning* avses ofta den typ av styrelsesystem som finns i Jugoslavien. Där är det samhället som äger, men löntagarna som styr, företagen. I termen *självförvaltning* syftar "själv" på löntagarna och "förvaltning" innebär att löntagarna styr något, i detta fall företagen, på någon annans uppdrag. I det jugoslaviska systemet är det på samhällets uppdrag. Termen *självförvaltning* är således synonym med "löntagarstyre".

Självstyre och *självbestämmande* kan, om "själv" syftar på alla löntagare i ett företag betyda detsamma som löntagarstyre. Vanligen avser dock termerna löntagarinflytande på lägre nivåer i företagen, man talar t ex om självstyrande avdelningar, självstyrande grupper och självstyrande individer. Det är då vissa typer av beslut, såsom sättet att utföra arbetet, arbetstakten, valet av redskap, valet av material och arbetsfördelningen som delegeras till grupper eller individer. Någon anledning till att begränsa termernas innebörd till att avse en viss nivå i företaget finns ej. Istället bör man knyta termerna till den nivå som avses: "självstyrande avdelning", "självstyrande grupp" etc. Självstyre och självbestämmande uppfattar jag som synonyma begrepp.

Med termerna *självstyre* och *självbestämmande* avses också i vissa fall en bestämmanderätt för de anställda över vissa beslutsområden, såsom företagshälsovård och personalpolitik.

DEMOKRATIBEGREPPET

Demokratibegreppet intar en viktig plats i den ideologiska debatten om de anställdas inflytande i företagen. Man talar t ex om "företagsdemokrati", "arbetsplatsdemokrati", "ekonomisk demokrati" och "ägandedemokrati". Det finns en risk, att man här definierar demokrati på ett persuasivt sätt, dvs att man förlänar ordet demokrati en ny begreppslik mening utan att väsentligt ändra dess emotiva mening och att man därigenom utnyttjar den positiva emotiva mening, som begreppet har i syfte att påverka människors inställning.¹

För att undvika en sådan persuasiv definition är det nödvändigt att söka klargöra om, och i så fall på vilket sätt, demokratibegreppet kan tillämpas på styrandet av företagen.

Jag kommer i detta kapitel att behandla följande frågor:

- (1) Är det alls möjligt att tillämpa demokratibegreppet på styrelsen av företagen?
- (2) Vilka är, utifrån demokratiska principer, berättigade att delta i företagens beslutsfattande?
- (3) Vad är det utmärkande för en demokratisk organisation?
- (4) Vilka konsekvenser får de skiljelinjer, som går mellan olika demokratiuppfattningar för synen på hur löntagarnas inflytande bör utformas?

Det är således relationen mellan demokratibegreppet och styrelsen av företagen som jag är intresserad av. Däremot kommer jag inte att ta upp frågan om relationen mellan demokratibegreppet och omfattningen av statens beslutsområde, dvs i vad mån demokrati är förenligt med eller förutsätter socialism eller planhushållning.

1. Smal eller vid definition?

För att kunna besvara frågan om, och i så fall på vilket sätt, demokratibegreppet kan användas på den maktutövning, som sker inom det ekonomiska livet, måste man först ta ställning till om en smal eller vid definition av demokratibegreppet är att föredra. Med smal definition menar jag då en definition som begränsar demokratibegreppets användningsområde till statligt och kommunalt styre (jag

1 Stevenson 1968, s 210f

kallar detta i fortsättningen för "parlamentarisk demokrati"). En vid definition innefattar också andra former av maktutövning.

Föredrar man en smal definition utesluter detta möjligheten att använda demokratibegreppet som bedömningsgrund för maktutövningen inom företagen.

Demokrati betecknar en viss typ av politisk styrelseform. För att avgöra om en smal eller vid definition av demokrati är att föredra måste man först definiera begreppet "politik". Även när det gäller begreppet politik finner man inte oväntat i den teoretiska litteraturen både en smal och en vid definition. Enligt en smal definition refererar termen politik endast till statens utövande av makt, styre och auktoritet, enligt en vidare definition till varje form av utövande av makt, styre och auktoritet.

Som stöd för en smal definition kan anföras att statens maktutövning är suverän och att staten har monopol på tvångsmakten i samhället.

I ett modernt samhälle är individerna insatta i olika sociala sammanhang där det utövas makt. De beslut som fattas i den lokala bostadsrättsföreningen, i det företag där man arbetar och i den skola där man studerar är inte mindre angelägna för individerna än de beslut som fattas av staten. Man bör därför inte begränsa referensen av termen politik till en viss institutions maktutövning och därigenom utesluta alla andra former av maktutövning som berör individernas liv.² Detta talar för att man bör välja en vid definition. Ett exempel finner man hos Robert Dahl. Enligt Dahl är ett politiskt system varje bestående mönster av mänskliga relationer, som i betydande utsträckning innefattar makt, styre eller auktoritet.³

Utgår man från denna definition kan även företagen betecknas som politiska institutioner eftersom de utgör bestående mönster av mänskliga relationer, som i betydande utsträckning innefattar makt, styre och auktoritet.

Ett företags ledning utövar makt, externt genom att dess beslut ofta påverkar det omgivande samhället, internt genom att den styr arbetsvillkor, arbetsorganisation etc för dem som arbetar i företaget. Eftersom demokrati betecknar en viss styrelseform eller en viss typ av maktutövning, och eftersom det utövas makt, styre och auktoritet i företagen, så kan också demokrati beteckna en viss typ av styre och makt i företagen.⁴

Av att det är möjligt att använda demokratibegreppet på detta sätt, följer naturligtvis inte att det också är önskvärt att företagen demokratiseras. Det kan

2 Berg 1978, s 150f

3 Dahl 1968, s 15

4 Analysen kan kompliceras om man etablerar en relation mellan demokrati som beteckning på statens styrelse och som beteckning för styrelsen av olika organisationer i ett samhälle. Kan organisationerna betecknas som odemokratiska om staten/folket i demokratisk ordning bestämt att de skall styras enväldigt? Jag väljer att inte ta upp denna fråga, utan koncentrerar mig på förhållandena i det enskilda företaget

först avgöras, när man vägt de skäl, som talar för en sådan demokratisering mot de skäl, som talar mot.

Jag skall nu gå över till frågan vilka villkor som måste uppfyllas, för att ett företag skall kunna betecknas demokratiskt.

2. Vem får delta?

Demokrati brukar ofta översättas med "folkstyre". Om demokratibegreppet kan användas för att beteckna en viss form av maktutövning inom olika typer av organisationer⁵ så kommer också den grupp individer som tillhör "folket" att variera beroende på vilken organisation de tillhör. Frågan är då efter vilka principer man kan avgränsa den grupp av individer, som är berättigade att delta i det demokratiska beslutsfattandet. Finns det någon demokratisk legitimitetsprincip som avgör detta?

Varför uppfattar vi det som rimligt att endast medborgare i Sverige har rösträtt i Sverige? Varför bör endast invånare i Sollentuna kommun få påverka kommunalpolitiken i Sollentuna? Varför är det endast medlemmarna i en organisation som har rätt att bestämma organisationens målsättning? Svaret på dessa frågor är förmodligen ett och detsamma: det är för att det är medborgarna i Sverige, invånarna i Sollentuna respektive medlemmarna i organisationen, som är särskilt berörda av de beslut som fattas av Sveriges regering och riksdag, av kommunalpolitiken i Sollentuna respektive av organisationens målsättning, som vi anser att de är berättigade att delta i den demokratiska beslutsprocessen. Det gemensamma är således att det i samtliga fall är *principen om de berördas beslutsrätt*, som avgör vem som är berättigad att delta. Demokrati innebär, att man har rätt att delta i de beslut som man är berörd av.⁶

Det är dock inte alla beslut man är berörd av, som man också enligt den demokratiska legitimitetsprincipen har rätt att påverka. Om jag exempelvis arbetar i en solidaritetsorganisation för Chile berörs jag starkt av de beslut som fattas av den chilenska regeringen. Ger det mig också en demokratisk rätt att påverka dessa beslut? Nej, man måste här skilja mellan egennytta och oegennytta. Det är de beslut, som påverkar mitt *intresse*, som jag enligt den demokratiska legitimitetsprincipen är berättigad att påverka.⁸

5 *Organisation* ges här en vid betydelse och innefattar varje organiserad sammanslutning med styrelse, inkl nation, företag etc

6 Dahl 1977, s 64ff

Med hjälp av denna princip kan man också avgöra vilka frågor som hör till den privata sfären, dvs vilka frågor som bör avgöras av individen själv eller av familjen (Not 7 utgår)

8 De av mina önskningar som berör andras välfärd ingår ej i *mitt* intresse utan är snarare önskningar om att andra, i detta fall det chilenska folket, skall få *sina* intressen tillgodosedda. Intresse är således, till skillnad från önskningar, alltid relaterat till den egna välfärden. Det är endast de beslut som berör mitt intresse som jag, utifrån den demokratiska legitimitetsprincipen är berättigad att påverka. (Barry 1978. 174ff)

Nu är det ju ofta svårt att avgränsa vilka personer som är berörda av organisationens beslut. När exempelvis den amerikanska regeringen fattar beslut om räntenivån påverkar detta alla ekonomier i den västliga världen. Utifrån principen om de berördas beslutsrätt skulle man då kunna hävda, att alla medborgare i västvärlden borde få möjlighet att påverka besluten om den amerikanska räntenivån.

Även om principen om de berördas beslutsrätt således varken är entydig eller enkel att tillämpa, utgör den dock en *prima facie*-princip när man skall ta ställning till vem som är berättigad att påverka styrelsen i en demokratisk organisation.

Vilka är då, utifrån principen om de berördas beslutsrätt, berättigade att delta i ett företags beslutsfattande? Det är fyra grupper vilkas intressen särskilt berörs: de som arbetar i företaget, de som satsat kapital, konsumenterna och medborgarna i det omgivande samhället. På vilket sätt är då dessa grupper berörda?

De anställda har intresse av att behålla sina arbeten, av en hög lön och av bra arbetsvillkor. De som satsat kapital har intresse av att få utdelning på sitt kapital. Konsumenterna har intresse av bra och billiga produkter och medborgarna av att företagen går bra och därmed kan ge skatteinkomster och sysselsättning, och av att den yttre miljön inte påverkas negativt av företagens verksamhet.⁹

De grupper av individer som kan göra anspråk på att få påverka företagets beslutsfattande är berörda av företagets verksamhet på olika sätt och i olika omfattning. Därmed skiljer sig förutsättningarna för demokratin i företagen på ett väsentligt sätt från förutsättningarna för den parlamentariska demokratin och demokratin i olika typer av fristående organisationer, såsom politiska partier, fackföreningar, ideella organisationer. Detta skapar också problem, när det gäller att utforma styrelsen i företagen. Hur skall alla intressegrupper kunna påverka företagets verksamhet?

En möjlig lösning är att företagen styrs av partssammansatta organ.¹⁰ Mot en sådan lösning kan dock flera invändningar resas. Företagsledningen kan bli handlingsförlamad. Då de olika parterna har olika intressen, finns det en risk att varje beslut kommer att föregås av maktkamp. Vidare kommer det att uppstå problem när det gäller att sätta samman dessa organ; hur skall posterna i företagsledningen fördelas mellan parterna?¹¹

9 Den demokratiska legitimitetsprincipen är ett alternativ till både principen om ägandets rätt, enligt vilken det är ägarna som har rätt att delta i besluten, och arbetets rätt, enligt vilken det är de som bidrar med sitt arbete som har rätt att delta. Jag använder då begreppet "arbetets rätt" på ett annat sätt än vad Abrahamsson och Broström gör i boken *Om arbetets rätt*. För Abrahamsson och Broström står begreppet för en äganderättsprincip, det är "äganderätt till produktionsmedel som kan knytas till egenskapen att utföra arbete" (Abrahamsson & Broström 1979, s 18). Jag använder däremot begreppet för en princip för rätten att delta i beslut.

10 Med *part* avses här en bestämd grupp individer med likartade intressen som berörs av företagets verksamhet

11 Dahl 1977, s 138f, Westerståhl & Persson s 21f

Ett ytterligare skäl mot en sådan lösning är att det är stor risk att de som är verksamma i företaget och därmed närmast berörda av besluten, inte skulle uppleva att man fått något ökat inflytande.¹²

Finns det då någon alternativ lösning? Kanske kan vissa parter få sina intressen tillgodosedda utan att vara representerade i företagets ledande organ? Ett företags verksamhet är som vi sett underkastat tre typer av kontroll: intern kontroll utövas av de som styr företaget, ekonomisk kontroll utövas genom marknaden, genom avtal etc och myndighetskontroll utövas genom lagstiftning.

Ett sätt att undvika de problem, som är förknippade med partsrepresentation i ledningen av företaget, är att vissa intressen blir tillgodosedda genom ekonomisk kontroll eller genom myndighetskontroll. Då olika parter har intressen av olika karaktär kan det också antas, att de kan bli tillgodosedda på olika sätt. Det är exempelvis möjligt, att konsumentintresset kan tillgodoses av en väl fungerande marknad. Ett villkor för detta är dock att tendenser till monopol- och oligopolbildningar motarbetas. En annan väg för konsumenterna att få sina intressen tillgodosedda kan vara att ingå avtal med producenterna (jfr de svenska jordbruksavtalen). Det är också möjligt, att medborgarnas intressen kan bli tillgodosedda genom myndighetskontroll. Man kan här tänka sig att inte bara staten utan också kommunerna med olika typer av styrinstrument (lagstiftning, etableringskontroll, beskattning etc) kan reglera företagets verksamhet. Dessutom kan staten genom näringspolitiska åtgärder tillgodose både konsument- och medborgarintresset.

Hur kan då ägarnas anspråk tillgodoses?¹³ Dahl hävdar, i anslutning till teorin om "direktörernas revolution", att ägarna inte utövar någon intern kontroll i det moderna kapitalistiska storföretaget. Det är i stället företagsledarna som styr.¹⁴ Dahl tycks mena att ägarna nöjer sig med att få en viss utdelning på insatt kapital. Eftersom de redan abdikerat i det kapitalistiska företaget finns det, menar Dahl, inte någon anledning till att de skall återta makten i företag som styrs demokratiskt.

Frågan är dock om ägarna verkligen har lämnat ifrån sig makten i det moderna storföretaget. Enligt en alternativ teori har ägarna visserligen avhämt sig det omedelbara och dagliga inflytandet över administrationen, men de har behållit den yttersta kontrollen över företaget. Enligt denna teori är företagsledningen oberoende endast så länge som den uppfyller ägarnas uppdrag.¹⁵

12 Dahl 1977, s 139

13 Jag skiljer här inte på olika ägarformer, även om resonemanget i huvudsak gäller den typ av privat ägande, som är kännetecknande för det svenska samhället. Det är i kraft av att vara ägare som man är *berörd*, och därmed också har rätt att påverka beslutsfattandet.

14 Dahl 1977, s 125f

15 Broström 1982, s 44ff

Kan då ägarnas intresse tillgodoses genom ett avtal som garanterar dem en fixerad utdelning på insatt kapital? Men vad händer om företaget börjar gå dåligt och inte längre ger något överskott? Så länge det är ägarna, som löper risken att få bära företagets förluster, har de också ett starkt intresse av att påverka företagets interna beslutsfattande. Ingmar Ståhl hävdar att så länge det är ägarna, som tar de ekonomiska riskerna, bör de också ha rätt att utse företagsledning och ange ramarna för företagets verksamhet.¹⁶

Å andra sidan har ägarnas risktagande minskat. Dagens ägare har ju vanligen spritt sina aktier på olika företag. Dessutom har staten tagit över en del av riskerna.¹⁷

I ett företag, som styrs enligt den demokratiska legitimitetsprincipen, finns det starka skäl för att löntagarna bör ha ett stort inflytande över de interna besluten. De tillbringar en stor del av sin vakna tid på arbetsplatsen och de satsar i allmänhet en stor del av sina mänskliga resurser i arbetet. De är därmed också starkt berörda av de beslut, som reglerar företagets inre verksamhet. De är dessutom för sin ekonomiska trygghet beroende av att företaget är konkurrenskraftigt. De kan därmed också göra anspråk på inflytande över de ekonomiska besluten.

3. Demokratins kännetecken

Jag har hittills kommit fram till att det är möjligt att använda demokratibegreppet också på den maktutövning som sker i företagen, och att det är flera grupper, som utifrån den demokratiska legitimitetsprincipen är berättigade att påverka företagets beslutsfattande, men att vissa av dessa möjligen kan tillgodoses genom ekonomisk kontroll och myndighetskontroll. Den frågeställning som jag nu skall behandla är vad det är, som utmärker en demokratisk organisation. När jag fått svar på den frågan, är det också möjligt att avgöra vad som utmärker ett demokratiskt företag.

"Demokrati" är, liksom exempelvis "rättvisa", ett vagt begrepp, som i allmänt språkbruk har flera betydelser. Det går därför inte att fastställa den enda och sanna betydelsen av demokrati och sedan tillämpa den på företagets besluts-system.¹⁸ Vi får nöja oss med att först återge några betydelser av termen demokrati och sedan undersöka om dessa kan tillämpas på företagen.

Man finner i litteraturen åtminstone två olika sätt att definiera demokrati. Det ena går ut på att ge en traditionell klasslogisk definition. Man räknar då upp ett eller flera villkor, som alla styrelseformer, som tillhör klassen demokrati,

16 Ståhl 1976, s 67

17 Öhman 1978, s 77

18 Stevenson 1968, s 221

måste uppfylla. Enligt en sådan definition är en organisation demokratisk om och endast om villkoren x, y och z är uppfyllda. Det är vanligt att man hävdar, att en organisation för att betecknas som demokratisk måste tillämpa vissa beslutsprinciper. Till de demokratiska beslutsprinciperna brukar man räkna *likhetsprincipen*, dvs principen att deltagandet i val (direkt eller via ombud) skall vara lika fördelad och öppen för alla ("allmän och lika rösträtt"), *individprincipen*, dvs principen att individerna utgör demokratins basenhet, och *majoritetsprincipen*, dvs principen att det förslag som får flest röster gäller.¹⁹

Vad är det som motiverar, att just dessa principer uppfattas som *demokratiska* beslutsprinciper? Svaret är, att de antas garantera en grundläggande politisk jämlikhet mellan medborgarna i en nation eller medlemmarna i en organisation. En vanlig motivering för den politiska jämlikheten, och därmed för demokratin, som går tillbaka på den formella rättvisepincipen att "lika bör behandlas lika", är att det inte finns några relevanta skillnader mellan medborgarna/medlemmarna som kan motivera en ojämlig fördelning av makt.²⁰ Alla medborgare/medlemmar är *lika* berörda av de politiska besluten och de deltar i organisationen på *lika* villkor.

Kan de demokratiska beslutsprinciperna tillämpas i företagen? För att detta skall vara möjligt, måste den förutsättning, som dessa principer bygger på, dvs att alla deltagare är lika i relevanta hänseenden, vara uppfyllda. De jugoslaviska löntagarstyrda företagen liksom de löntagarägda företagen i väst, där gruppen ägare och gruppen anställda sammanfaller, torde uppfylla denna förutsättning. I dessa företag finns det inte några relevanta skillnader mellan de individer som ingår i organisationen. I de privatägda företagen är de däremot inte uppfyllda. Ägare och anställda är i dessa företag berörda på olika sätt och olika starkt. Deras deltagande har olika grund och de har olika funktioner. Det finns således inte någon "naturlig" likhet mellan dem. Därmed är ett nödvändigt villkor, för att de demokratiska beslutsprinciperna skall kunna tillämpas, inte uppfyllt i dessa företag.

Ett annat sätt att definiera demokrati är att utgå från en demokratisk idealtyp, där graden av demokrati kan bedömas i förhållande till den grad som idealtypen blivit realiserad. Alf Ross förordar en sådan *idealtypsdefinition*. Enligt Ross är idealtypen en tankekonstruktion, där intensiteten av demokratin, dvs omfånget av den personkrets, som får delta i omröstningar och val, effektiviteten av demokratin, dvs den verkningsgrad, varmed folket förmår göra sina synpunkter gällande samt slutligen extensiteten av demokratin, dvs den omfattning vari det folkliga inflytandet utsträcks till att gälla statsmaktens olika förgreningar, är maximala.²¹

19 Hadenius 1982, s 10f

20 Cohen 1971, s 1ff, Ross 1968, s 129f, Björklund 1977, s 107f

21 Ross 1968, s 92ff

Man kan också tänka sig andra formuleringar av idealtypen. Enligt exempelvis Stefan Björklund är idealtypen en tankekonstruktion, där makten över styrelsen är absolut jämnt fördelad mellan medborgarna.²²

Det finns ingen anledning att i detta sammanhang ta ställning för det ena eller det andra sättet att definiera demokrati. Båda förekommer och är förenliga med allmänt språkbruk. Möjligen har idealtypsdefinitionen den fördelen att den möjliggör en jämförelse av graden av demokrati i olika organisationer. Om man väljer en klasslogisk definition finns det endast två alternativ: antingen uppfyller en organisation villkoren för demokrati eller också gör den det inte. Idealtypsdefinitionen uppfyller däremot, vad Berg kallar, det komparativa adekvansvillkoret.²³

I den debatt som förs om de anställdas inflytande i företagen, tycks man i allmänhet utgå från någon typ av idealtypsdefinition. Ett exempel är det demokratibegrepp som arbetsrättskommittén utgick ifrån när man kallade det betänkande, som kom att ligga till grund för medbestämmandelagen, *Demokrati på arbetsplatsen*.²⁴ Man skriver i betänkandet att målet är att uppnå "en demokratisering av arbetslivet", vilket betyder detsamma som "att vidga inflytandet för arbetstagarsidan".²⁵

Man kan tolka författarna så att de utgår från en idealtypsdefinition, där politisk jämlikhet *mellan parterna* utgör idealtypen. Man skriver nämligen, att målet för "företagsdemokratin" är att skapa "likställighet mellan avtalsparterna".²⁶ Ett vidgat inflytande för de anställda, som är den ena avtalsparten innebär, att man närmar sig idealtypen och därmed en demokratisering. De oklarheter som vidlåder arbetsrättskommitténs användning av demokratibegreppet, är dels att man inte gjort klart vilken den demokratiska legitimitetsprincipen är, dvs vem som är berättigad att påverka besluten, och dels att man när man använder demokratibegreppet i detta sammanhang utan vidare lämnat de demokratiska beslutsprinciperna åt sidan.

Kan då en idealtypsdefinition tillämpas på något annat sätt? Om man utgår från idealtypen politisk jämlikhet och antar att medborgarna och konsumenterna kan få sina intressen tillgodosedda utan representation, är graden av demokrati i löntagarägda företag beroende av i vilken utsträckning makten över styrelsen är jämnt fördelad mellan löntagarna.

Det är som vi sett ägarna, som genom den associationsrättsliga lagstiftningen, är garanterade kontrollen över beslutsfattandet i företagen. Om man tillämpar principen om de berördas beslutsrätt på privatägda företag uppstår en konflikt

22 Björklund 1976, s 89f

23 Berg 1978, s 151

24 SOU 1975

25 SOU 1975, s 202

26 SOU 1975, s 21

mellan två rättighetsprinciper: äganderätten och principen om de berörda beslutsrätt. Om man i dessa företag tillämpar en idealtypsdefinition av demokrati, där idealtypen är ett företag där alla som är berörda av besluten har lika mycket att säga till om, och man också här antar att medborgarna och konsumenterna får sina intressen tillgodosedda utan representation, innebär varje ökning av de anställdas inflytande ett närmande till idealtypen, och därmed en demokratisering.

Jag kan nu sammanfatta de två förslagen till tillämpning av demokratibegreppet på företagens beslutsfattande på följande sätt:

1. Förslag till klasslogisk definition:

För att ett företag skall kunna betecknas som demokratiskt måste följande villkor vara uppfyllda:

- (1) Det är endast de som är berörda av företagets beslut, som kan påverka företagets beslutsfattande.
- (2) Besluten i företaget fattas enligt demokratiska beslutsprinciper.

Det andra villkoret förutsätter, att det inte finns några relevanta skillnader mellan de berörda individerna som kan motivera, att man frångår principen att "lika bör behandlas lika".

2. Förslag till idealtypsdefinition:

Ett företag A är mer demokratiskt än ett företag B om och endast om de individer, som är berörda av beslutsfattandet i A, har större möjligheter än de individer, som är berörda av beslutsfattandet i B, att påverka de beslut som man är berörd av.

4. *Eliter eller deltagande?*

Är det önskvärt att de som har rätt att påverka beslutsfattandet tar aktiv del i politiken eller bör deras intressen tas till vara av valda eliter? Denna fråga har stått i centrum för efterkrigstidens demokratidebatt. Jag skall i följande avsnitt relatera den diskussionen till frågan om företagens demokratisering.

a. **Two democracy conceptions**

Inställningen till medborgarnas deltagande i den politiska beslutsprocessen har delat deltagarna i efterkrigstidens demokratidebatt i två läger: de som förespråkade det klassiska demokratiidealet (i fortsättningen kallade "radikala demokra-

ter”) har stått mot förespråkare för en demokratisk elitism (i fortsättningen kallade ”elitister”).²⁷

Enligt de radikala demokraterna är demokrati en styrelseform, som förverkligas i samma utsträckning som folket deltar i den politiska beslutsprocessen. Deltagandet är således huvudkriteriet för en väl fungerande demokrati. En konsekvens blir att man bör eftersträva decentraliserade beslutsformer, som gör det möjligt för medborgarna att delta i beslutsfattandet.

Elitisterna ser däremot demokrati som en styrelseform, varigenom eliter får bestämmanderätt genom konkurrens om folkets röster. Ett folkligt deltagande i beslutsfattandet är enligt denna ståndpunkt snarast ett hot mot demokratis stabilitet, passivitet uppfattas som ett demokratiskt hälsotecken: ”hälsan tiger still”. Vid utformningen av demokratiska beslutsstrukturer är det därför enligt elitisterna nödvändigt att prioritera eliternas handlingsfrihet.²⁸

Vilka argument har då de radikala demokraterna respektive elitisterna anfört för sina ståndpunkter? De radikala demokraterna betonar, att deras uppfattning överensstämmer med den klassiska demokratiuppfattningen, formulerad av sådana tänkare som J J Rousseau och J S Mill.²⁹ Man har hävdad, att en adekvat demokratidefinition måste innefatta sådana värden som frihet och jämlikhet, och de som förespråkar styrelseformer, som inte realiserar dessa värden, förespråkar därför heller inte demokrati.³⁰

Decentraliserade beslutsformer och ett utbrett deltagande är också, enligt de radikala demokraterna, nödvändiga förutsättningar för att demokratin skall kunna realisera frihet och jämlikhet. Carol Gould skriver exempelvis: ”... a democratic form of decision-making which involves equal participation is normatively required for the realization of equal positive freedom.”³¹

De radikala demokraterna anför också värdet av personlighetsutveckling till stöd för sin demokratiuppfattning, dvs det klassiska demokratiargument som bl a anfördes av J S Mill och J J Rousseau.³² Bachrach hävdar att ”... man’s development as a human being is closely dependent upon his opportunity to contribute to the solution of problems relating to his own actions.”³³ Pateman hävdar dessutom att det endast är genom att delta i beslutsfattandet, som

27 Lewin använder benämningarna ”den normativistiska demokratiuppfattningen” respektive ”den funktionalistiska demokratiuppfattningen”. Dessa benämningar är enligt min mening olämpliga, då de ger intrycket att det endast är de radikala demokraterna som är normativa. Även elitisterna utgår givetvis från vissa normativa premisser (även om de själva ibland tycks vara omedvetna om detta). De värden som ligger till grund för deras demokratiuppfattning är bl a effektivitet och stabilitet.

28 Lewin 1970, s 18ff

29 Pateman 1979, s 20

30 Sankowski 1980, s 230, Pateman 1979, s 104

31 Gould 1981, s 5 se även Pateman 1979, s 43 och Bachrach 1967, s 92

32 Mill 1861, s 68, Rousseau 1919, s 24

33 Bachrach 1967, s 99

medborgarna kan erhålla den kompetens, som krävs för att demokratin skall stabiliseras (vilket ju är ett viktigt värde för elitisterna).³⁴

Vilka argument anförs då av elitisterna för deras nya konception av demokrati? Ett viktigt argument är att beslutsfattandet måste ske effektivt. Robert Dahl skriver: "Because your time is valuable, you will want your association to have a system for making decisions that economizes on your time."³⁵ Av effektivitetsskäl kan enligt Dahl inte de klassiska demokratiidealen förverkligas.³⁶

Ett effektivt beslutsfattande fordrar kompetenta beslutsfattare. Av denna anledning förordar elitisterna att besluten fattas av eliter, som är valda av folket. Man hävdar, att det i varje samhälle finns en grupp individer, som är särskilt kvalificerade att fatta politiska beslut. Joseph Schumpeter menar, att ledarskapet bör rekryteras från ett särskilt socialt skikt för att det skall uppstå ledarskaps-traditioner i samhället.³⁷ Alf Ross stöder idén om ett politiskt ledarskikt på människans natur. Han hävdar, att det hos varje människa finns ett behov av tillit och av att underordna sig dem som är mer insiktsfulla än man själv.³⁸

Behovet av eliter motiveras också av, att medborgarna i allmänhet är inkompetenta att ta ställning till politiska frågor. Schumpeter menar, att den genomsnittliga människan är ett lättfångat byte för reklam och propagandamakare. Hon har endast förmåga att ta ansvar för begränsade områden, t ex familjen. När hon konfronteras med politiska frågor, förlorar hon helt sitt realistiska synsätt. Schumpeter sammanfattar: "Thus the typical citizen drops down to a lower level of mental performance as soon as he enters the political field. He argues and analyzes in a way which he would readily recognize as infantile within the sphere of his real interests. He becomes a primitive again".³⁹ Även Alf Ross ger uttryck för en negativ människosyn, när han pläderar för elitstyre. Han skriver: "Den stora massan är övervägande trög och konservativ, behärskad av fördomar och tradition, fylld av misstro mot allt nytt. *Folket behöver ledare*."⁴⁰

Lewin påpekar, att många av de statsvetare, som omfattar en elitistisk syn, är valforskare.⁴¹ Hos väljarna har de funnit totalitära och auktoritära attityder.⁴² Därför har de av omsorg om det demokratiska systemets stabilitet kommit att förespråka elitstyre.⁴³

34 Pateman 1979, s 53

35 Dahl 1977, s 49

36 Dahl 1977, s 48

37 Schumpeter 1942, s 290f

38 Ross 1974, s 36

39 Schumpeter 1942, s 257ff

40 Ross 1968, s 192f, orig kurs

41 Lewin 1970, s 23

42 Lipset 1966, s 79

43 Lewin 1970, s 180f

Av denna framställning av de båda demokratiuppfattningarna framgår, att de demokratiska system som de förespråkar, ser helt olika ut. Vilka konsekvenser får då respektive uppfattning för inställningen till företagens demokratisering? Denna fråga skall jag behandla i de två följande avsnitten.

b. Inställning till företagens demokratisering

Jag noterade i föregående avsnitt, att de radikala demokraterna har betonat, att demokrati kan bidra till medborgarnas personlighetsutveckling. De drar därför vanligen inte någon skarp gräns mellan parlamentarisk demokrati och demokrati inom andra sektorer av samhället. De antar, att alla former av deltagande har positiva konsekvenser för individernas personlighetsutveckling. Därmed kommer de också att förespråka en demokratisering av företagen. Carole Pateman hävdar exempelvis, att ett deltagande i företagets beslutsfattande har samma positiva effekter på löntagarnas personlighetsutveckling som ett deltagande i den politiska beslutsprocessen har.⁴⁴ T B Bottomore, en annan radikal demokrat instämmer: "Kan vi antaga att en demokratisk regering, som av individen fordrar självständigt omdöme och aktiv medverkan när det gäller att avgöra viktiga samhällsfrågor, skall kunna blomstra, när den stora majoriteten av individer på ett av de viktigaste livsområdena — arbetets och den ekonomiska produktionens — vägras möjlighet att aktivt ta del i beslut som på ett genomgripande sätt påverkar deras liv?" frågar han retoriskt.⁴⁵

Peter Bachrach menar, att det också finns större förutsättningar att realisera det demokratiska jämlikhetsidealet i företagen än i den parlamentariska demokratin.⁴⁶

Bland elitister råder det oenighet huruvida företagen bör demokratiseras. Många har utgått från en smal definition av demokrati, man har enbart sett demokrati som en form för statsstyrelse, en metod för politiska avgöranden, där "politisk" endast refererar till statens verksamhet. Schumpeter utgår från en sådan smal definition. Demokrati är enligt Schumpeter en metod att utse statens styrelse.⁴⁸ För en socialistisk elitist som Schumpeter är det dock förenligt med demokratin att statsmakten utvidgar sitt beslutsområde till näringslivet. Det kan t o m enligt Schumpeter vara önskvärt, eftersom konflikter mellan rivaliserande kapitalintressen därigenom kan förhindras.⁴⁹ Däremot tar Schumpeter avstånd från demokratiska beslutsformer i företagen. Han menar exempelvis, att de tyska socialdemokraterna, som efter första världskriget på olika sätt

44 Pateman 1979, s 74

45 Bottomore 1977, s 182

46 Bachrach 1967, s 88 (Not 47 utgår)

48 Schumpeter 1942, s 269

49 Schumpeter 1942, s 302f

motarbetade försöken att införa industriell demokrati, handlade på ett realistiskt och ansvarsfullt sätt.

Det är effektivitetskriteriet, som enligt Schumpeter måste avgöra styrelseformen i företagen. Det finns på denna punkt ingen skillnad mellan kapitalistisk och socialistisk företagsledning.⁵⁰ Harry Eckstein, en annan elitist, menar att det skulle föra med sig avsevärda "dysfunctional consequences" om demokratiska beslutsformer tillämpades i företagen.⁵¹ Han skriver: "We have every reason to think that economic organizations cannot be organized in a truly democratic manner, at any rate not without consequences that no one wants."⁵²

Eckstein befarar att företagen inte skall kunna utföra sin "funktion" att producera varor och tjänster på ett effektivt sätt, om man tillämpar de demokratiska beslutsformerna. Däremot kan man i företagen realisera vissa demokratiska värden som samarbete, kamratskap etc.⁵³ Denna uppfattning delas också av Ross.⁵⁴ Av effektivitetsskäl har således elitisterna i allmänhet tagit avstånd från en demokratisering av företagens beslutsfattande.

Robert Dahl företräder dock här en avvikande ståndpunkt. Dahl utgår som vi sett från en vid definition av begreppet "politik".⁵⁵ Därmed kan också företagen uppfattas som politiska system. Dahl skriver: "A large firm is also inherently a *political* system because the government of the firm exercises great power, including coercive power."⁵⁶ (Det finns egentligen ingen anledning för Dahl att begränsa sig till *stora* företag. Även i små företag utövas makt, åtminstone internt.) Det blir naturligt för Dahl att också överföra de demokratiska beslutsprinciperna till företagen. Som vi tidigare sett förespråkar Dahl, att löntagarna övertar styrelsen av företagen.⁵⁷

De två demokratimodeller som står mot varandra i den senare demokrati-debatten, kan även tillämpas på företagens demokratisering. Jag skall i följande avsnitt se vilka konsekvenser denna oenighet får för utformningen av löntagarinflytandet i företagen.

c. Företagens demokratisering: två modeller

Jag skall nu skissera två modeller för företagens demokratisering: en deltagandemodell och en elitmodell. Dessa modeller kan ses som idealtyper för hur de båda demokratiuppfattningarnas värden kan realiseras i företagen.

50 Schumpeter 1942, s 299f

51 Eckstein 1961, s 8

52 Eckstein 1961, s 9

53 Eckstein 1961, s 18

54 Ross 1968, s 136f

55 Dahl 1968, s 15

56 Dahl 1982, s 184

57 Dahl 1977, s 130ff

		<i>Deltagande-modellen</i>	<i>Elit-modellen</i>
Mål		Deltagande, självbestämmande	Effektivitet, stabilitet
Riktlinjer	Beslutsformer	— decentralisering — direkta beslut där detta är möjligt	— avgörs av effektivitetskravet
	Representation	— bundna mandat — rotation av valda representanter	— långa mandatperioder (för representanternas kompetensupbyggnad "skolning av elit")
	Övrigt	— levande diskussion om företagets verksamhet, — regelbundna möten för diskussion och ställningstagande vid viktigare beslut	— företagsledningen självständig i förhållande till huvudmannen
Förutsättningar		— små beslutsenheter, stora företag delas upp i mindre enheter, — allmän tillgång till information om företagets ekonomi, framtidsplaner, problem etc, — utbildning av de anställda i företagsekonomi, arbetssociologi, hälsovård etc, — kortare arbetstid för att få tid till studier, diskussioner och beslutsfattande, — öppet beslutsfattande, dvs beslutens syfte är uppenbart för de berörda	— effektiva urvalsinstrument för att få fram ett kompetent ledarskap
Vid fackligt medbestämmande		— deltagande-demokrati inom facket, — bred facklig kompetensupbyggnad, — fackligt inflytande över alla led i beslutsprocessen — självbestämmande över arbetsorganisation och vissa beslutsområden	— fackliga representanter självständiga i förhållande till medlemmarna, — kompetenta fackliga ledare, — låg facklig aktivitet (passivitet som hälsoteken) — enighet om företagets mål mellan arbetsgivare och fackförening.

Figur 1. Två modeller för företagets demokratisering.

Dessa modeller ger givetvis en starkt förenklad bild av vilka alternativ som är möjliga. De måste dessutom kompletteras med en nivådimension och en beslutsområdesdimension. De anställdas aktiva deltagande kan således begränsas till beslut som fattas på vissa nivåer inom företaget eller till beslut som fattas inom vissa beslutsområden.

De företag, som genomgått en demokratisering, uppvisar en stor variation, när det gäller de anställdas möjlighet att medverka i beslutsfattandet. Det finns exempel på löntagarägda företag, där de anställdas medverkan inskränks till att välja en styrelse (jfr bolagsstämman roll i ett privatkapitalistiskt företag). Men det finns också exempel på företag, där de anställda, förutom att välja styrelse, också har möjlighet att rösta om alla större förändringar och där de anställda under valperioden aktivt påverkar företagets verksamhet.⁵⁸

58 Se Bernstein 1980, Carnoy & Shearer 1980, Oakeshott 1978 och Zwerdling 1980

EN NORMATIV TEORI

1. Utgångspunkter för normativt ställningstagande

I detta kapitel skall jag utforma en normativ teori. Mitt syfte är att teorin skall ligga till grund för en bedömning av de värdeomdömen, som anförts av parterna i debatten. Min normativa teori baseras på en teori om människans behov. Skälet till att jag utgår från en behovsteori är att ställningstaganden i moraliska frågor enligt min mening bör grundas på en bedömning av vilket alternativ som bäst bidrar till de berörda individernas välbefinnande, möjligheter till utveckling och självförverkligande. Dessa bör vara de avgörande kriterierna vid ställningstaganden i moraliska frågor.¹

1.1. Människouppfattning och politiskt ställningstagande

”Vad är ett friskt samhälle och vad *behöver* dess medlemmar för att kunna leva ett fullvärdigt liv?”² Denna fråga ställs inte så ofta i den aktuella samhällsdebatten. De grundläggande frågorna om samhällsutvecklingens mål och mening, om människors trivsel och behov kommer ofta i skymundan. Teknikernas kalkyler och ekonomernas profeterande dominerar scenen.

Synen på människan, hennes möjligheter och behov, var utgångspunkten för många ”klassiska” tänkare under den politiska idéhistorien. För t ex Aristoteles var syftet med de politiska institutionerna, att dessa skulle harmoniera med människans strävan mot fullkomlighet. Statens mål var för Aristoteles att bidra till medborgarnas lycka.³

J S Mill är ett annat exempel på en politisk filosof, som utgått från en människouppfattning. Mill tog sin utgångspunkt i en uppfattning om människans utvecklingsmöjligheter. Mill menade att ”The first question to any political institution is, how far they tend to foster in the members of the community the various desirable qualities, moral and intellectual”.⁴

Ett exempel på en nutida samhällsvetare, som tagit sin utgångspunkt i en människouppfattning, är Amitai Etzioni. Enligt Etzioni finns det vissa grundläggande och relativt oföränderliga mänskliga behov. Samhällen kan enligt Etzioni bedömas utifrån de möjligheter de ger medborgarna att få sina behov

1 Möjligen med de restriktioner som ett hänsynstagande till djurens rättigheter kan motivera

2 von Wright 1982, s 10

3 Aristoteles 1946, s 283 ff (Bok VII, kap. II, XIV)

4 Mill 1861, s 30

tillfredsställda: Han skriver: "Thus, some societal structures, as a whole, are less responsive and more alienating than others, and there are significant limits to the manipulability of the members."⁵ Ett samhälles "responsiveness" (responsivitet) avgörs således, enligt Etzioni av i vilken grad det möjliggör människors behovstillfredsställelse.

I min undersökning kommer jag att behandla frågan hur företagen bör styras. Det är således argument rörande styrelseformer som står i centrum. Här spelar vår syn på människan stor roll. Vår uppfattning om vilka behov respektive vilken kompetens människan har, har stor betydelse för vår inställning till demokratin.

Till kompetensen som krävs för att man skall kunna delta i demokratiska processer hör t ex förmåga att hantera kunskap och tillämpa kunskapen på politiska frågeställningar. Hit hör också förmågan att bedöma de moraliska aspekterna på politiska frågeställningar och att handla i enlighet med ett politiskt ställningstagande. Vidare krävs ett visst mått av vad Mill kallar "allmänanda", dvs förmåga att inte enbart se till sina egna intressen utan också till kollektivets.⁶

Man kan skilja mellan fyra generella uppfattningar om människans behov och kompetens:

1. Människan har behov av att påverka sin omgivning men saknar kompetens att delta i politiska beslut.
2. Människan har inte behov av att påverka sin omgivning men har kompetens att delta i politiska beslut.
3. Människan har varken behov av att påverka sin omgivning eller kompetens att delta i politiska beslut.
4. Människan har både behov av att påverka sin omgivning och kompetens att delta i politiska beslut.

I figur 2 visas vilken inställning till demokrati^{6a} som de fyra alternativa uppfattningarna, prima facie, kan antas leda till:

	<i>Behov</i>	<i>Kompetens</i>	<i>Inställning till demokrati</i>
1	+	—	Negativ (d kan ej fungera)
2	—	+	Obestämd (d kan motiveras av annat än människouppfattning)
3	—	—	Negativ
4	+	+	Positiv (såvida inte andra starka skäl talar emot d)

Figur 2. Relationen mellan uppfattningar om människans behov och kompetens och inställning till demokrati.

⁵ Etzioni 1968, s 624

⁶ White 1979, s 6

^{6a} Demokrati förutsätter här ett visst mått av deltagande

Vad jag kan förstå, är det uppfattning tre och fyra, som är vanligast företrädd i den politiska idédebatten. Uppfattning tre återfinns givetvis i motiveringar för olika former av icke-demokratiska beslutsordningar men även företrädare för den s k elitistiska demokratidoktrinen företräder en sådan människouppfattning. Joseph Schumpeter ansåg t ex att genomsnittsmedborgaren inte har behov av att delta i samhällets beslutsfattande och när han skall delta i politiska beslut betar han sig som en barnunge.⁷

Uppfattning fyra företräds av de radikala demokraterna. G D H Cole hävdade t ex, att ett deltagande i de demokratiska beslutsorganen är nödvändigt för medborgarnas "self-expression". Han ansåg även att det finns oanade potentiella resurser hos människor som ett deltagande i de demokratiska organen lockar fram.⁸

Trots att människouppfattningen spelar stor roll för vilken inställning till demokrati man har, möter man sällan argument för att den människouppfattning man omfattar är sann och att en viss utformning av beslutssystemet därför är önskvärd. (Lewin påpekar bristen på argument för olika ställningstaganden i debatten mellan företrädare för en elitistisk och en radikal demokratidoktrin.⁹ Bristen kan bero på, att man inte har artikulerat sin människouppfattning på ett tydligt sätt.)

Inom traditionell företagsledningsteori är det den tredje uppfattningen som dominerat. Denna uppfattning kallar McGregor teori X, och han sammanfattar den på följande sätt: "Den ordinära människan föredrar att ledas, önskar undvika ansvar, har endast obetydlig ambition och vill ha trygghet framför allt."¹⁰

1.2. Vad är en människouppfattning?

Vad är det då för frågor som en människouppfattning kan ge svar på? Som exempel kan följande nämnas:

- (1) Vad skiljer människor från djur? Dvs vilka egenskaper är unika för människan som art?
- (2) Finns det en konstant mänsklig natur eller är människan föränderlig?
- (3) Vilka behov har människan?
- (4) Hur påverkas individens utveckling av samhällets utformning?
- (5) Vad är det som förhindrar människan att förverkliga sina inneboende resurser, och vad är det som möjliggör ett självförverkligande?

7 Schumpeter 1942, s 257ff

8 Pateman 1979, s 36ff

9 Lewin 1970, s 186ff

10 McGregor 1961, s 34

(6) Vad är gott och ont för människan?

Om vi går tillbaka till citaten av några politiska tänkare, finner vi, att de utgått från olika frågor. Artistoteles tog sin utgångspunkt i frågan vad som skiljer människan från djuren. För Mill var frågan, hur man skall uppnå en allsidig personlighetsutveckling, medan Etzioni utgick från en uppfattning om människans behov.

I en människouppfattning kan både antaganden om vilka behov och möjligheter människan har, antaganden om vad som är kännetecknande för människans natur och omdöme om vad som är gott för människan ingå. En människouppfattning kan således både innehålla verklighetsomdömen och värdeomdömen. De verklighetsomdömen, som ingår kan vara av olika natur. De kan vara empiriska faktautsagor grundade på egen erfarenhet eller vetenskaplig observation, de kan bygga på generella teorier om människan och de kan ge uttryck för en persons livsåskådning.

Möjligheten till verifiering av de verklighetsomdömen, som ingår i en människouppfattning kommer att vara olika beroende på verklighetsomdömenas teoretiska status: vissa av de empiriska och teoretiska utsagorna kan provas med hjälp av vetenskapliga metoder. Det råder dock en oenighet om vilka metoder som är tillförlitliga.

Även om de livsåskådningsmässiga omdömena också ofta är relaterade till empiriska undersökningar och teorier om människans natur, så bygger de också ofta på personliga erfarenheter, t ex erfarenheter av mellanmänskliga relationer, "jag-du"-erfarenheter för att tala med Martin Buber. De kan också ingå i en helhetstolkning av tillvaron, där synen på människan utgör en del.

De olika typer av omdömen, som vanligen ingår i en människouppfattning, är på olika sätt relaterade till varandra: empiriska verklighetsomdömen kan anföras som stöd för vissa värdeomdömen. Så utgör exempelvis utsagor om villkoren för mänsklig behovstillfredsställelse ofta stöd för värdeomdömen: "Människan har behov av en viss näringsstandard . . . alltså *bör* kosten sammanställas så att behovet tillfredsställs". På liknande sätt kan livsåskådningsmässiga omdömen anföras som stöd för värdeomdömen: "Människan är av naturen skapande . . . alltså *bör* hon ges möjlighet till kreativa uppgifter i arbetslivet". De livsåskådningsmässiga omdömena strukturerar också ofta urvalet av fakta och påverkar hur fakta skall tolkas.

1.3. Behov, värde och rättighet

Ett nödvändigt villkor för att människor skall uppleva välbefinnande är, att de

får sina grundläggande behov tillfredsställda.¹¹ Med behov avser jag i det följande något som människan far illa av att undvara, som förekommer generellt hos alla människor eller åtminstone hos alla inom en viss kulturkrets och som föreligger relativt konstant över tiden. Även om *formerna* för behovstillfredsställelse varierar från samhälle till samhälle är behoven relativt konstanta. Behoven utgörs således av vad människan far illa av att undvara, eller, positivt uttryckt, vad som är nödvändiga betingelser för människans utveckling.

Genom att identifiera vad som är människans grundläggande behov, kan man få fram vad som utgör nödvändiga betingelser för att människan skall få möjlighet att leva ett tillfredsställande liv.¹² Eftersom behovsteorier är relativt livsåskådningsneutrala kan de utgöra en grund för en humant förankrad normativ teori.^{12a}

Behovsbegreppets intersubjektiva karaktär framhålls av G H von Wright. Han gör en liknelse med växters "behov". En växt har bl a behov av ljus, luft och vatten. Om dessa behov inte blir tillfredsställda till en viss miniminivå, dör växten. Om de inte blir tillfredsställda upp till en litet högre gräns, tynar eller vissnar den. Får växten däremot vad den behöver, trivs den.

"Tyna" och "trivas" är i detta sammanhang inte värdebegrepp. Det går att empiriskt avgöra om en växt tynar eller trivs. Sambandet mellan det som växten behöver för att trivas och dess tillstånd av trivsel är ett kausalsamband, som kan fastställas av näringsfysiologer.

Kan då inte själva tillståndet av trivsel beskrivas i fysikaliska och kemiska termer rörande växtens fysiologi och anatomi? Jo, men "det vore ett filosofiskt misstag om man menade, att man därmed hade gjort sig kvitt, eliminerat, de

11 Hur skall man då definiera *behov*?

Tranøy påpekar, att det är omöjligt att definiera behov på ett sätt som gör rättvisa åt begreppets olika betydelser. McCloskey och von Wright menar båda att termen refererar till levande varelser. I satsen "motorn har behov av olja" används termen i överförd mening (McCloskey 1976, s 3, von Wright 1982, s 1.) Von Wright föreslår följande definition: "En varelse *behöver* sådant, som det är *illa* för den att undvara" (von Wright 1982, s 1). Han menar vidare, att det finns vissa behov, som människan har gemensamt med andra levande varelser och vissa som är "specifikt mänskliga" (von Wright 1982, s 10f). Allardt hävdar, att behov är föränderliga och har en historisk karaktär (Allardt 1975, s 20.) Detta hävdar också Benn och Peters (Benn & Peters 1959, s 145.) McCloskey avvisar ett sådant relativt behovsbegrepp. Talet om mänskliga behov förutsätter enligt McCloskey en idé om den mänskliga naturen. Vad som är behov avgörs av vad som utgör nödvändiga betingelser för människans utveckling (McCloskey 1976, s 5.) Även von Wright tar avstånd från ett relativt behovsbegrepp. "Inte behoven som sådana men det som krävs för att tillfredsställa dem är alltså en funktion av samhällsförhållanden", skriver han (von Wright 1982, s 11). Samma uppfattning har Etzioni (Etzioni 1968, s 632.) Då det är svårt eller, som Tranøy påstår, rentav omöjligt att formulera en deskriptiv definition väljer jag att utgå från en stipulativ definition

12 Tranøy 1975, s 160

12a Med "humant förankrad normativ teori" avser jag en teori som inte utgår från någon yttre auktoritet, utan som förankrar det normativa kravet i människans egen psykofysiska struktur (Holte et al 1977, s 114)

fysio-gnomiska begreppen^{12b} tynande och trivsel . . . Det är . . . med hjälp av de 'ovetenskapliga' begreppen trivsel och tynande som man kontrollerar om den 'vetenskapliga' beskrivningen i fysikaliskt-kemiska termer stämmer", hävdar von Wright.¹³

Von Wright menar att man på ett liknande sätt kan anta, att även människan har vissa behov, som hon måste få tillfredsställa för att överleva och "trivas". För att hon skall överleva krävs, att hon uppnår en viss miniminivå av behovstillfredsställelse (närings, luft, sociala kontakter etc) och för att hon skall "trivas", dvs för att hon skall leva ett fullvärdigt liv krävs, att hon får möjlighet att tillfredsställa ett stort mått av sina fysologiska, sociala och psykologiska behov.

Huruvida det är önskvärt, att människan får tillfredsställa sina behov, är en normativ fråga. De värdeomdömen som man här får ta ställning till: att det är önskvärt att människan överlever och får leva ett fullvärdigt liv, är dock okontroversiella; alla torde kunna instämma i dem.

En normativ teori, som tar sin utgångspunkt i behovsbegreppet, kan både utvecklas i en utilitaristisk och i en deontologisk riktning. I en utilitaristisk teori kan behovstillfredsställelse uppfattas som ett objektiva kriterium på välfärd, eller välbefinnande (utility), som är ett egenvärde. Man bör således enligt en sådan variant av utilitarismen sträva efter att maximera möjligheterna till behovstillfredsställelse, då det antas leda till största möjliga välbefinnande.

I en deontologisk utformning av en normativ teori kan behov uppfattas som otillfredsställda anspråk och därmed utgöra en grund för rättigheter. Feinberg, som definierar rättighet som "valid claim",¹⁴ skriver: "I accept the moral principle that to have an unfulfilled need is to have a kind of claim against the world . . . Such claim, based on need alone, are 'permanent possibilities of rights' . . ." ¹⁵ McCloskey instämmer: "As a general, ideal, *prima facie* right, we have a right to the satisfaction of those needs which human action can cause to be satisfied or thwarted."¹⁶

Tranøy hävdar, att många politiska krav kan grundas på en behovsteori. Det gäller exempelvis kravet på meningsfullt arbete: " . . . this is, perhaps, primarily a political idea, but it rests upon or presupposes ideas about the nature of human needs."¹⁷

En normativ teori, som tar sin utgångspunkt i människans behovstillfredsställelse, kan också innefatta ett jämlikhetskrav. Då varje människa är lika i det avseendet, att de har dessa behov finns det ingen anledning att några skulle ha

12b Grek. *Fysiognomia*, sammanfattning av bl a en växts karakteristiska drag och utseende.

13 von Wright 1982, s 2f

14 Feinberg 1973, s 67

15 Feinberg 1973, s 67

16 McCloskey 1976, s 9, se även Tranøy 1975, s 168

17 Tranøy 1975, s 165

en större rätt än någon annan att få sina behov tillfredsställda. Därmed har också varje människa samma rätt att få tillgång till det som skapar förutsättningar för behovstillfredsställelse, och som kan påverkas av mänskligt handlande.

2. *En teori om behov*

Vilka behov har då en människa? Jag skall i detta avsnitt söka ge ett svar på denna fråga, ett svar som bl a bygger på några behovsteorier som utarbetats inom psykologi och sociologi.

2.1. Fysiologiska behov

De fysiologiska behoven är gemensamma för människor och däggdjur. För att människor och däggdjur skall överleva behöver de bl a näring, vätska, värme och syre.

Vi skall dock här inrikta oss på människans behov. Man kan, i anslutning till von Wright, skilja mellan vad människan behöver för att överleva och för att "trivas". Det går att någorlunda exakt bestämma vad som krävs, för att en människa skall överleva fysiskt. För att hon också skall trivas, krävs dessutom kvalitet och variation på den mat, dryck, luft osv, som hon måste ha för att överleva.

2.2. Psykologiska och sociala behov

Trygghet

Upplevelser av osäkerhet, rädsla, hot är något som alla människor far illa av. Trygghet utgör därmed ett mänskligt behov.^{17a}

Till trygghetsbehovet räknar den amerikanske psykologen Abraham Maslow bl a säkerhet, stabilitet, beroende, skydd, frihet från rädsla, isolering och kaos, behov av struktur, ordning, lag och gränser. Detta behov framträder enligt Maslow på ett tydligt sätt hos barn. Många faror som barnet upplever som hot, kan dock den vuxne enligt Maslow fördrä genom sin större kunskap om farornas karaktär.¹⁸

Den normale vuxne, som bor i ett stabilt samhälle, har åtminstone i yttre mening fått sitt trygghetsbehov tillfredsställt, menar Maslow. I sådana samhällen är det hos neurotiska och socialt utsatta personer som trygghetsbehovet blir

17a Ett visst mått av osäkerhet kan också vara bra för en människa eftersom det kan bidra till att upprätthålla en beredskap för krävande uppgifter

18 Maslow 1954, s 85f

uppenbarat. Det kommer dock också till uttryck i strävan efter säkerhet på ålderdomen och i försäkringar mot arbetslöshet.¹⁹

Strävan att uppnå ordning, förståelse och mening i tillvaron motiveras också enligt Maslow av trygghetsbehovet.²⁰

Gemenskap

Att tillhöra en gemenskap, att uppleva samhörighet med andra människor, att älska och att bli älskad är något som varje människa behöver. Behovet av gemenskap och kärlek ("affection" som sociologen Amitai Etzioni skriver) kan bli tillfredsställt beroende på den kontext, som individen befinner sig i. Kärleken mellan man och kvinna, kärleken mellan föräldrar och barn och samhörigheten i en social grupp är olika sätt att få detta behov tillfredsställt.²¹

Det jag kallat gemenskap utgör enligt psykologen Erich Fromm det "produktiva" tillfredsställandet av behovet av sociala relationer. Det är produktivt eftersom det skapar möjligheter för människans utveckling. På ett "improduktivt" sätt blir behovet enligt Fromm tillfredsställt genom relationer av dominans och underkastelse.²²

Den människa som inte får behovet av gemenskap tillfredsställt blir enligt Maslow missanpassad eller t o m psykiskt sjuk.²³ Sociologen Eric Allardt refererar en undersökning av polynesiska gästarbetare, som dog för att de tvingades arbeta långt från sina hemöar, och därigenom rycktes bort från den gemenskap de tillhörde.²⁴

Självrespekt

Självrespekt, dvs att tro på sig själv, att uppleva att man har ett värde, att man kan något och att man betyder något är också ett behov hos människan.

En viktig faktor för att behovet av självrespekt (eller "self-esteem" som Maslow också skriver) skall bli tillfredsställt är enligt Maslow, att man får andras uppskattning. En stabil behovstillfredsställelse förutsätter dock, att andras uppskattning har en grund i verklig kompetens hos individen.²⁵

Detta betonar också sociologen Chris Argyris. I anslutning till Martin Buber hävdar Argyris att en persons självförtroende är beroende av den "bekräftelse" hon får från andra.²⁶

19 Maslow 1954, s 87

20 Maslow 1954, s 88

21 Allardt 1975, s 30, Maslow 1954, s 89f

22 Fromm 1976a, s 30ff, 1966, 30f

23 Maslow 1954, s 89

24 Allardt 1975, s 31

25 Maslow 1954, s 90f, se även Rawls 1976, s 440f

26 Argyris 1971, s 29f

En bristande självrespekt leder till känslor av underlägsenhet och svaghet och kan enligt Maslow även medföra traumatiska neuroser.²⁷

Förståelse och sammanhang

Människan har för det fjärde behov av att förstå och kunna överblicka sin tillvaro. Hon har behov av att infoga alla intryck och all information som hon utsätts för i ett sammanhang, av att urskilja strukturer och mönster i tillvarons mångfald, av att sätta in sitt eget liv i ett sammanhang och av att se en mening med livet.

Etzioni kallar detta ett behov av "context". Han menar att människan behöver "harmoniera" alla de intryck hon mottar från samhällets olika sektorer och som på olika sätt berör hennes förstånd, hennes känsloliv och hennes tro.²⁸

"Människan behöver en karta över sin omgivning i natur och samhälle. Utan den skulle vi vara oförmögna att handla överlagt och konsekvent", skriver Fromm.²⁹ Det är detta behov, som ger upphov till ideologier, livsåskådningar och religioner, menar Fromm. Genom irrationella och illusoriska åskådningar tillfredsställs behovet av förståelse och sammanhang på ett improduktivt sätt. Ett objektivt men engagerat sanningssökande leder däremot till en produktiv behovstillfredsställelse, hävdar Fromm.³⁰

Fromm inbegriper också behovet av att ha mål och ideal i behovet av förståelse och sammanhang.³¹ Han tycks, i enlighet med existentialistiskt tänkande, uppfatta upplevelsen av ordning och sammanhang i tillvaron som intimt förknippad med upplevelsen av existensens syfte, vilket skapas av att människan väljer att omfatta vissa mål och värden. Verklighetsuppfattning och valet av livsmål kan enligt detta synsätt inte skiljas åt.

Självförverkligande

Varje människa har vissa anlag och möjligheter, vissa anlag är gemensamma för alla människor, de kan sägas tillhöra den mänskliga naturen, andra är specifika för enskilda individer. Far en människa illa, om hon förhindras att realisera sina anlag och möjligheter? Det är inte säkert att hon själv upplever det så. Hon behöver ju inte vara medveten om sina anlag. Är hon däremot medveten om dessa, upplever hon det säkerligen negativt att inte få utveckla dem. Filosofen John Rawls beskriver, vad han kallar, "the Aristotelean Principle" på följande sätt: "... other things equal, human beings enjoy the exercise of their realised

27 Maslow 1954, s 91

28 Etzioni 1968, s 624f

29 Fromm 1976b, s 254

30 Fromm 1976a, s 54f, se även Maslow 1954, s 94ff

31 Fromm 1976a, s 24ff, 1976b, s 254ff

capacities (their innate and trained abilities) and this enjoyment increases the more the capacity is realized, or the greater its complexity.”³²

Kan man då säga, att människan har behov av självförverkligande, dvs av att utveckla de anlag och möjligheter, som hon har gemensamt med andra människor och de som är unika för hennes personlighet? Ja, svarar Maslow: "what a man can be — he must be".³³

Det är inte rimligt att tolka Maslows uttalande så att en människa måste bli *allt* det hon kan bli. Det räcker inte att en människa har vissa anlag, det krävs därutöver också ett syfte, en viljeinriktning.^{33a}

Man får också förutsätta att det är en utveckling av positiva färdigheter som leder till självförverkligande. Furberg motiverar denna tolkning med att självförverkligande måste vara förenligt med "den reaktiva normalitetsrepertoaren", dvs med vissa färdigheter, såsom aktsamhet om medmänniskor, vilka är gemensamma för alla människor.^{33b}

Den människa, som inte får detta behov, som av både Maslow och Allardt benämns "självaktualisering", tillfredsställt, blir enligt Allardt alienerad. Ju mer en individ får utveckla sina inneboende egenskaper, desto mer är han en person och desto mindre en vara som är substituerbar och som endast bedöms ur nyttosynpunkt. Allardt hänvisar också till en undersökning av arbetslöshetens effekter som visar att individer blir apatiska och håglösa när de pga arbetslöshet inte får möjlighet att utveckla sina inneboende resurser.³⁴

I vilken utsträckning har människor gemensamma anlag och möjligheter och i vilken grad skiljer sig dessa åt mellan olika individer, dvs vilka skillnader råder mellan vad Mats Furberg kallar olika individers "möjlighetsfält"?³⁵ De författare som jag undersökt ger olika svar på denna fråga. Fromm menar, att varje människa är utrustad med oanade resurser att tänka rationellt, att leva kärleksfullt (vilket Fromm räknar som en förmåga hos människan) och att vara skapande.³⁶ Maslow betonar däremot skillnaden mellan människor med avseende på deras möjlighetsfält.³⁷

Enligt min mening finns det anledning att betona att människor har många anlag och möjligheter som är gemensamma. Fromm ger exempel på hur arbetare i löntagarstyrda företag kunnat utveckla många inneboende resurser och Gardell och Svensson visar att även anställda, som fått självbestämmande på avdelningsnivå kunnat utveckla nya och tidigare oanade förmågor. (Se

32 Rawls 1976, s 426

33 Maslow 1954, s 91

33a Furberg 1975, s 145

33b Furberg 1975, s 147

34 Allardt 1975, s 33ff

35 Furberg 1975, s 144

36 Fromm 1962, s 82

37 Maslow 1954, s 92

avhandlingens kapitel VIII). Därmed inte sagt att var och en kan bli en Bach eller en Munch!

Autonomi

Upplevelsen av autonomi, dvs upplevelsen av att man kan forma sitt liv efter egen önskan, att man självständigt kan ta ställning, tycks också vara ett mänskligt behov, åtminstone ett behov hos den västerländska människan efter renässansen.

Man kan beskriva detta behov utifrån tre perspektiv: Utifrån ett psykologiskt perspektiv kan man se det som ett resultat av individuationsprocessen. När barnet frigörs från banden till föräldrarna stärks jaget, "en sida av individuationen är att jaget blir starkare" skriver Fromm.³⁸

Därmed blir människan medveten om sig själv, om sin egen identitet och om att hon är ett självständigt subjekt.³⁹ Psykologen Bertil Gardell har också visat, att det finns ett samband mellan möjligheterna till självbestämmande i arbetet (dvs autonomi) och psykisk hälsa: individer med lågt självbestämmande löper större risk att bli psykiskt sjuka.⁴⁰

Ett filosofiskt perspektiv finner man i existentialistiskt tänkande. Visserligen hävdar Sartre att människan är "dömd till frihet", människan *är* således fri. Att tro, att det finns någon bestämmelse, eller något förutbestämt mål för ens liv, är en illusion. Men, och det är detta som kan uppfattas som ett behov, människan bör också *sträva* efter att vara fri, hon bör inte bli en dussinmänniska utan det kännetecknande för ett autentiskt liv är att individen själv gör sina val och därmed själv formar sitt liv.⁴¹

Detta behov har också haft stor politisk betydelse. Enligt exempelvis J S Mill får inga politiska makthavare förhindra en människa att utforma sin "livsplan" i överensstämmelse med sin personlighet så länge hon inte därigenom skadar andra.⁴²

3. Några kommentarer

Jag betonade i ett tidigare avsnitt, i anslutning till von Wright, behovsbegreppets intersubjektiva karaktär. Jag har också med några exempel visat, hur man i den behovsteoretiska litteraturen anfört stöd från empiriska undersökningar.

38 Fromm 1972, s 27

39 Fromm 1976a, s 32

40 Gardell 1976, s 77

41 Sartre 1964, s 21ff

42 Mill 1945, s 25, se även Ross 1968, s 107

Det finns, trots den intersubjektiva grunden, stora risker för att den lista på behov som jag sammanställt, liksom de forskares teorier, som jag utgått ifrån, har påverkats av egna värderingar, livsåskådningar och kulturellt betingade överväganden.

Dessutom är kunskapen om människan långt ifrån entydig och slutgiltig. Inom psykologin har det förts en omfattande metoddiskussion, och motsättningarna är stora mellan olika traditioner, både om hur man skall få kunskap om människan och vilken kunskap som är giltig. Den grund man står på, när man uttalar sig om hur människan är, vilka behov hon har osv, är därför bräckligare än grunden för naturvetenskaplig och teknisk kunskap. Det är mot bakgrund av dessa reservationer som behovsteorin bör bedömas.

3.1. Relationen mellan olika behov

Enligt Maslow bildar de grundläggande behoven en strikt hierarki. När de mest grundläggande fysiologiska behoven blivit tillfredsställda, aktualiseras nya behov som kommer att styra människans beteende. När dessa i sin tur blivit tillfredsställda, aktualiseras åter nya osv.⁴³ En sådan strikt hierarkisering ifrågasätts av Allardt. Det finns enligt Allardt exempel på individer, som fått sina fysiologiska behov tillfredsställda på ett otillräckligt sätt, men som inte desto mindre strävar efter att tillfredsställa sina kärleks- och ömhetsbehov. Det kan däremot inte förnekas, menar Allardt, att det existerar en hierarki och att de fysiologiska behoven och behovet av trygghet är primära.⁴⁴ Fromm instämmer också i detta och menar, att de fysiologiska behoven måste vara tillfredsställda för att människan skall kunna leva "produktivt".⁴⁵ Allardts och Fromms ståndpunkt förefaller mest välöverbädd. Maslow anför, vad jag kan se, inga godtagbara skäl för att det är möjligt att uppställa de psykiska och sociala behoven i en sådan strikt hierarki.

De olika behoven är också relaterade till varandra på ett annat sätt. Delvis täcker de varandra: exempelvis kan upplevelsen av sammanhang och mening som vi sett både tillfredsställa behovet av trygghet och behovet av förståelse. Ett gott liv förutsätter, att alla behov blir tillfredsställda. Det är kanske inte ens önskvärt, att ett behov blir tillfredsställt, om inte andra behov också samtidigt blir tillfredsställda: en gemenskap utan autonomi är, lika lite som en autonomi utan gemenskap något eftersträvänsvärt.⁴⁶ Vidare hävdar både Fromm och Maslow att självrespekt är en förutsättning för att en person skall bli älskad, och därmed få behovet av gemenskap tillfredsställt.⁴⁷

43 Maslow 1954, s 88

44 Allardt 1975, s 29

45 Fromm 1982, s 48

46 se Fromm 1972

47 Fromm 1966, s 71ff, Maslow 1954, s 150

I stället för att utgå från en behovspluralism hävdar vissa forskare, att det endast finns ett behov. Carl Rogers beskriver exempelvis detta som behovet att aktualisera, vidmakthålla och utveckla organismen.⁴⁸ De olika behov, som jag tagit upp, kan uppfattas som olika aspekter på detta enda behov.

3.2. Förutsättningar för behovstillfredsställelse

En skillnad mellan de fysiologiska behoven och de psykologiska och sociala behoven är, att det finns ett tak för tillfredsställelsen av de förra som inte finns för de senare. Genom att äta sig mätt och dricka sig otörstig får man vissa fysiologiska behov tillfredsställda. Det är däremot svårare att fastställa några övre gränser för tillfredsställelsen av de psykologiska och sociala behoven.

Det finns också en skillnad mellan de fysiologiska behoven å ena sidan och de psykologiska och sociala å den andra, när det gäller förutsättningarna för behovstillfredsställelse, och därmed för människors rättighet att tillfredsställa behoven. När det gäller de fysiologiska behoven är möjligheten att uppnå behovstillfredsställelse till stor del avhängig av yttre förutsättningar. Det är exempelvis odlingsmöjligheter, politiska system etc som bestämmer graden av fysiologisk behovstillfredsställelse bland medborgarna i ett bestämt samhälle.

Tillfredsställelsen av de psykologiska och sociala behoven är i större utsträckning beroende av individen själv. Genom politiska åtgärder kan man underlätta strävan mot behovstillfredsställelse. Man kan exempelvis påverka förutsättningarna att skapa sociala kontakter och därmed medborgarnas möjligheter att tillhöra en gemenskap men knappast förutsättningarna för att en individ skall bli älskad.

Denna skillnad föranleder Tranøy att skilja mellan en rättighet att *erhålla* tillfredsställelse av, vad han kallar "grundläggande behov" (till vilka han räknar syre, mat, vatten, sömn, hälsa, självrespekt, säkerhet, kärlek, utbildning) och rättigheten att *eftersträva* tillfredsställelsen av "legitima behov" (förankring, skapande, status, självförverkligande m fl).⁴⁹

Att hävda att man har en rättighet att få behoven av självrespekt och kärlek tillfredsställda förefaller vanskligt, då en tillfredsställelse av dessa behov i hög grad är beroende av ett ömsesidigt förhållande mellan individ och omgivning. Det verkar rimligare att hävda, att man har en rättighet att få de behov, som kan tillfredsställas genom yttre handlingar tillfredsställda, och att man har en rättighet att de yttre förutsättningar som krävs för att övriga behov skall tillfredsställas, och som kan uppnås genom mänskligt handlande, skapas.

48 Handy 1960, s 159f

49 Tranøy 1975, s 156ff

3.3. Rättvisa och behov

Jag har tidigare hävdat, att en behovsteori kan ligga till grund för en normativ teori, som antingen kan utvecklas i utilitaristisk riktning: man bör då maximera behovstillfredsställelsen eftersom det antas maximera människors välfärd eller välbefinnande, eller i en deontologisk riktning enligt vilken behoven utgör grund för rättigheter.

För att den normativa teorin skall kunna ge någon vägledning när den skall tillämpas i valsituationer, är det nödvändigt, att den också kan ange vissa principer för prioritering och fördelning av olika individers behovstillfredsställelse.

Som utgångspunkt för en rättviseteori som kan ange några sådana principer ligger följande antaganden:

- (1) Människors behov bör så långt som möjligt tillfredsställas,
- (2) Varje människa har samma rätt att få tillgång till det som skapar förutsättningar för behovstillfredsställelse,
- (3) Behoven bildar en hierarki: de fysiologiska behoven och eventuellt behovet av trygghet är primära, vilket innebär att det för en individ är mest angeläget att få dessa tillfredsställda (någon ytterligare hierarki än denna två-delning mellan å ena sidan de fysiologiska behoven och trygghetsbehovet och å andra sidan övriga psykologiska och sociala behov finns det inte anledning att göra),
- (4) De primära behoven minskar i betydelse, när en individ uppnått en viss nivå av behovstillfredsställelse. Man kan här jämföra med teorin om den avtagande nyttan: tillämpad på behovsteorin innebär den att värdet av en ytterligare behovstillfredsställelse avtar, när man uppnått en viss nivå av fysiologisk behovstillfredsställelse och tillfredsställelse av trygghetsbehovet.

Vilka konsekvenser får då dessa antaganden? Man kan utifrån dem formulera följande prioriteringsregler:

- (1) När en eller flera individers fysiologiska behovstillfredsställelse ligger under en viss nivå, i fortsättningen kallad x-nivå, som kan antas ligga över existensminimum men under den nivå, som uppnåtts i överflödssamhällen av Sveriges typ — när det gäller materiella förnödenheter, däremot inte när det gäller ren luft, rent vatten etc — bör man välja det alternativ som bäst bidrar till en ökad fysiologisk behovstillfredsställelse för dessa individer (under förutsättning att dessa alternativ inte sänker övriga individers behovstillfredsställelse under x-nivån),
- (2) När alla individer uppnått x-nivån bör man prioritera de åtgärder, som skapar förutsättningar för att individerna får sina psykologiska och sociala

behov tillfredsställda (under förutsättning att dessa åtgärder inte samtidigt sänker den fysiologiska behovstillfredsställelsen under x-nivån).⁵⁰

50 Dessa regler anger endast en allmän riktning. De ger exempelvis inte svar på frågan hur man skall väga antalet personer mot graden av bristande behovstillfredsställelse. För att t ex kunna ta ställning till två handlingsalternativ A och B, där A leder till att n antal personer hamnar under x -nivån, medan y antal hamnar över och där B leder till att $n + y$ hamnar under, men där summan av behovstillfredsställelsen blir högre i B än i A eftersom $n + y$ ligger närmare x -nivån i B än n i A, måste dessa regler kompletteras. Följer man Rawls' teori (Rawls 1976, s 153ff) bör man prioritera den sämst ställda och då välja alternativ A. Utgår man däremot från utilitarismen och endast tar hänsyn till vilket alternativ som leder till den största summan av behovstillfredsställelse kommer man att välja B.

LÖNTAGARSIDAN

A. LO

Analysen av LO:s argumentation och ideologi bygger i första hand på de i inledningen angivna rapporterna. Dessa kallas i texten "LO-rapporten 1971" etc. Dessa rapporter ger en god bild av LO:s ståndpunkter. För att få tolkningsuppslag och i vissa fall fördjupningar och kompletteringar av de ståndpunkter som framförts i dessa rapporter har jag även gått till visst annat material, såsom kongressprotokoll och inlägg från enskilda företrädare för LO. I vad mån är kongressrapporter och remissvar representativa för LO:s ståndpunkt? I och med att de är skrivna av ledande företrädare för LO och vanligen antas av LO-kongresserna kan de sägas ge uttryck för organisationens uppfattning. Visserligen kan man antagligen finna motstridiga ståndpunkter i olika kongressrapporter från samma tid och säkerligen finns det ställningstaganden i dessa rapporter, som mer ger uttryck för de enskilda författarnas åsikter än för organisationens medlemskader. Men det är ändå detta material, som man presenterar i organisationens namn med syftet att föra ut organisationens uppfattning.

1. Ställningstagande: från samråd till medbestämmande

LO har successivt skärpt kraven på inflytande och makt i företagen under perioden från 1960 till 1980.

I LO-rapporten 1961 förespråkade man en "samverkan" mellan arbetsgivare och arbetstagare. Man önskade dock inte samverkan i "konkreta företagsledningsfrågor" utan parterna skulle tillsammans dra upp "de allmänna och stora riktlinjerna" för företagets verksamhet¹ Man förespråkade vid denna tid inte något medbestämmande utan nöjde sig med att kräva en vitalisering av företagsnämndernas verksamhet, dvs en form av samråd.² Företagsnämnderna borde enligt LO-rapporten fungera som "ett slags remissorgan" för företagsled-

1 LO 1961, 120f

2 LO 1961, s 120

ningen.³ Man motsatte sig däremot, att "företagsnämnden tilldelas en företagsledande uppgift".⁴ Man motsatte sig även arbetstagarrepresentation i bolagsstämman⁵ och facklig representation i företagsledningen.⁶ (LO:s ställningstaganden sammanfattas i en figur i slutet av detta avsnitt.)

Tio år senare framförde *LO-kommittén för ökad företagsdemokrati* krav på medbestämmande genom utvidgad förhandlingsrätt⁷. LO:s dåvarande ordförande Arne Geijer underströk i ett uppmärksammat tal vid denna tid, att förhandlingsrätten innebär, att makten i företagen delas mellan arbetsgivare och anställda.⁸ I sitt tal förespråkade även Geijer ett fackligt deltagande i företagens styrelser. Detta krav framfördes även i rapporten till LO-kongressen 1971. Enligt rapporten bör facket vara representerat både i företagsledning och i styrelse i form av minoritetsrepresentation.⁹ Ett centralt krav var, att arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet ersattes med ett system, där alla frågor blev förhandlingsbara. Man skriver i rapporten: "Enligt kommitténs mening bör en omfattande förhandlingsrätt vara den naturliga basen för en utökad företagsdemokrati".¹⁰ I rapporten preciserades också vilka frågor på central nivå man i första hand önskade ha inflytande över. Man menade att de anställda bör ha

- rätt att medverka i företagets långsiktiga och kortsiktiga planerings- och budgetarbete,
- rätt att ta initiativ till samverkan kring långsiktiga projekt och att vara representerade i projektgrupper inom företaget,
- rätt till mer inträngande information om företagets interna redovisning, ekonomi och framtidsutsikter och
- rätt att utse en egen revisor och att utnyttja denna kunskap vid bedömning av företagets ekonomi och framtidsutsikter.¹¹

Dessutom bör enligt rapporten företagsnämnderna bibehållas och förstärkas. Dessa bör vara forum för diskussioner om företagets långsiktiga planer, menade gruppen.¹²

På beslutssystemets mellannivå betonade man speciellt betydelsen av löntagarinflytande över personalpolitiken och på den lägsta nivån förordade man ett långtgående inflytande över arbetsorganisationen.¹³

3 LO 1961, s 88f

4 LO 1961, s 74f

5 LO 1961, s 112

6 LO 1961, s 118

7 LO 1971a, s 76

8 Geijer 1971

9 LO 1971a, s 66, 131

10 LO 1971a, s 76

11 LO 1971a, s 120

12 LO 1971a, s 120f

13 LO 1971a, s 81ff

I rapporten 1976 betonade man att medbestämmande genom avtal bör "ta sin början i medlemmarnas omedelbara behov av förändringar i vardagsmiljön". Därför bör man, enligt rapporten, prioritera det fackliga inflytandet över personalfrågor, arbetsorganisationsfrågor, datafrågor och informationsfrågor.¹⁴ Man vill inte dra upp några gränser för det fackliga inflytandet utan det bör gälla "alla nivåer i företaget".¹⁵ Även i denna rapport förordade man facklig medverkan i företagsledningen och i företagets styrelse.¹⁶ Däremot menade man, att företagsnämnderna genom MBL:s tillkomst till stor del spelat ut sin roll. Möjligen skulle de, enligt gruppernas mening, kunna fungera som forum för diskussioner om företagets framtid.¹⁷

Redan vid LO-kongressen 1971 framförde vissa delegater krav på löntagarstyre i företagen.¹⁸ Kravet återkom vid kongressen 1976. I en av rapporterna till kongressen heter det: "Vi är på väg bort från ett ägarstyrt fram till ett löntagarstyrt näringsliv".¹⁹

Genom Meidner-gruppens förslag till löntagarfonder fördes löntagarstyret in i debattens centrum. I rapporten till LO-kongressen 1976 såg man "ett system av löntagarägda företag" som en möjlig konsekvens av löntagarfondsförslaget²⁰ och i en ledare i LO-tidningen skrev man: "Med löntagarfonder av den meidnerska modellen tar de anställda efter hand över ägandet och därmed makten i företagen . . .".²¹ I de rapporter som LO och SAP gemensamt lade fram 1978 och 1981 lämnade man frågan, hur långtgående de anställdas ägande och inflytande bör bli, öppen.

Hur tänker man sig då att ett löntagarstyre skall utformas? LO-utredarna P O Edin och Anna Hedborg förespråkar "en demokratisk förvaltning av åtminstone de stora företagen".²² De menar, att de anställda bör ha kontroll över sina närmaste arbetsvillkor. För att undvika företagsegoism och bevara solidariteten med övriga löntagare bör dock en del av beslutsfattandet enligt både Meidnergruppen och Edin/Hedborg ske över företagsnivån.²³ Man förespråkar således inte något renodlat löntagarstyre, där alla beslut fattas av företagets anställda. Målet tycks vara löntagarstyre för de beslut, som gäller arbetsförhållanden och arbetsmiljö, medan övergripande löntagar- eller samhällsintressen bör ha inflytande över investeringspolitiken, lönefrågor etc. I dessa frågor bör de anställda vid de enskilda företagen endast ha medbestämmande.

14 LO 1976a, s 39

15 LO 1976a, s 91

16 LO 1976a, s 84, 89

17 LO 1976a, s 86ff

18 LO 1971b, s 476

19 LO 1976c, s 79

20 LO 1976b, s 105

21 LO-tidningen 1/1976

22 Edin & Hedborg 1980, s 69

23 LO 1976b, s 105, Edin & Hedborg 1980, s 114f

I ett långsiktigt perspektiv förespråkar således LO att löntagarna blir "den dominerande ägarkategorin" i företagen.^{23a} I ett kortare perspektiv förespråkar man att löntagarna får "medbestämmande i företagen och medägande genom löntagarfonder".²⁴ Medbestämmandet får enligt LO:s dåvarande andre ordf Stig Malm inte utvecklas dithän, att löntagarna tar över "de traditionella företagsledningsuppgifterna". I stället bör facket fungera som "utmanare och kravställare".²⁵

Det är löntagarstyre genom löntagarfonder som uppfattas som det långsiktiga målet. Vilken inställning har man då till lokalt löntagarägda företag? Något entydigt ställningstagande till löntagarägda företag finner man inte hos LO. Den referensgrupp, som tillsatts inom LO med uppgift att utreda frågor om löntagaräggande, tar avstånd från att löntagarna i nedläggningshotade företag med dåliga framtidsutsikter tar över företaget. Däremot hävdar man, att det kan vara en bra företagsform, om några personer gemensamt vill satsa på en företagsidé, som de tror på, vid generationsskiften och när den gamle ägaren inte längre är intresserad av att utveckla och satsa på sitt företag.²⁶ Genom att konflikten mellan arbete och kapital är upphävd i dessa företag finns det, enligt LO:s referensgrupp, större förutsättning i löntagarstyrda företag att genomföra de krav på trygghet och arbetstillfredsställelse, som rests vid LO:s kongresser. De löntagarstyrda företagen kan därmed stå som föredöme för andra företag.²⁷

Man kan sammanfattningsvis konstatera, att LO huvudsakligen argumenterar för att de anställda bör ha medbestämmande i företagen. I samband med löntagarfondsdebatten har dock även argument för en modifierad form av löntagarstyre förts fram.

LO har dessutom krävt självbestämmande för facket över vissa speciella beslutsområden. I reservationen till arbetsrättskommitténs betänkande hävdade man tillsammans med TCO att facket bör ha självbestämmande över arbetsmiljöfrågor och företagshälsovården.²⁸ I remissvaret till samma utredning hävdade man att de fackliga organisationerna också skall kunna få självbestämmande över löneformen och arbetstidens förläggning.²⁹

Den mest utförliga argumentationen för självbestämmande över arbetsorganisationen finner man i rapporten *Arbetsorganisation* som lades fram vid LO-kongressen 1976. I denna rapport krävde man, att de anställda på gruppnivå skall ha självbestämmande över alla frågor, som rör den egna arbetsorganisationen. Man skiljer i rapporten mellan arbetsorganisationen och "den omgivning

23a LO 1981a, s 81

24 LO 1981a, s 72

25 LO 1981b, s 367

26 LO 1982, s 7

27 LO 1982, s 12f

28 SOU 1975, s 942

29 LO 1975, s 30

den befinner sig i (företaget).” Relationen mellan arbetsgruppen, där de anställda har självbestämmande i interna frågor, och företaget skall enligt rapporten regleras genom förhandlingar.³⁰ Kravet på självbestämmande för de anställda på gruppnivå fördes även fram i kongressrapporterna *Demokrati i företagen* (1971)³¹ och *Solidariskt medbestämmande* (1976)³². I *Demokrati i företagen* förordar man dock endast *delvis* självstyrande grupper medan man i *Arbetsorganisation* betonar gruppens oberoende ställning.

LO:s ställningstagande sammanfattas i figur 3.

Företagets hierarki	År			
	1961	1971	1976	1980
		Generell förhandlingsrätt		
Styrelser	Ej repr	Minoritets-repr	Minoritets-repr + ägar-repr	Minoritets-repr + ägar-repr
Företagsledning	Ej repr Förstärkt företagsnämnd	Minoritets-repr + förstärkt företagsnämnd	Minoritets-repr + ev företagsnämnd	
Avdelning		Medbest	Medbest	
Grupp		Medbest + delvis självstyrande grupp	Självbest	

Figur 3. LO:s ställningstagande till medbestämmande.

2. Argumentation

Kongressen 1971 innebar en vändpunkt när det gäller LO:s inställning till medbestämmande. I följande avsnitt kommer jag att systematisera LO:s argumentation, så att jag först behandlar de argument för medbestämmande, och i viss mån för löntagarstyre, som LO anfört sedan 1971. Därefter kommer jag att ta upp LO:s bemötande av två invändningar mot medbestämmande: att medbestämmande kommer att leda till minskad effektivitet och att facket genom medbestämmande riskerar att få dubbla lojaliteter.

30 LO 1976d, s 54

31 LO 1971a, s 86f

32 LO 1976a, s 71f

Man anför inte några speciella argument för kravet att få självbestämmandet över vissa beslutsområden. Motiveringen till att man i vissa fall förordar självbestämmande är att dessa beslutsområden "berör löntagarna dagligen och nära" vilket gör ett inflytande särskilt angeläget.³³

1. Trygghet

Ett medbestämmande för de anställda skulle på olika sätt öka de anställdas trygghet, hävdade LO-kommittén 1971. Medbestämmanderätt över personalpolitiken skulle "ge de anställda kontroll över de medel företagsledningen har för att öva påtryckningar på den enskilde" skriver man i LO-rapporten.³⁴ Därmed skulle de anställda kunna uppleva ökad trygghet på arbetsplatsen, menade kommittén.

Behovet av trygghet fick LO att överge den avvisande hållningen till facklig medverkan i företagsledningen. Man antog att de anställdas trygghet ökar, om de på ett tidigt stadium får information om företagsledningens planer. "En tidig kännedom om riskerna ger de anställda möjligheter att planera för och skydda sig i de besvärliga situationer som kan komma", skriver man i rapporten 1971.³⁵

Dessutom menade man, att facket genom att medverka i företagsledningen skulle få möjlighet att påverka företagets långsiktiga planering.³⁶ I rapporten till kongressen 1976 hävdade man, att de fackliga organisationerna "av trygghets-skäl" bör ges möjlighet att medverka i företagsledningen, eftersom "tryggheten i anställningen är beroende av de beslut som fattas i företagsledningen".³⁷

På vilket sätt tänker man sig då att tryggheten befrämmas av ett inflytande i företagsledningen? Man tycks inte tro, att facket kan påverka de faktorer, som styr företagets utveckling och därigenom göra anställningen säkrare för medlemmarna.³⁸ Däremot antar man, att facket kan påverka företagets strukturförändringar, så att dessa inte drabbar de anställda lika hårt som de annars skulle göra. Dessutom hävdade man i rapporten 1971, att facket genom medbestämmande skulle kunna påverka de bestämmelser, som reglerar varsel- och uppsägningstid (dessa bestämmelser har ju senare reglerats genom lagstiftning).

Vi har funnit två argument, som utgår från de anställdas behov av trygghet. De kan uppställas i följande slutledningar:

- (1) Om de anställda får information om företagets planering ökar deras trygghet.

33 LO 1975, s 29

34 LO 1971a, s 95

35 LO 1971a, s 119

36 LO 1971a, s 118f

37 LO 1976a, s 84

38 LO 1971a, s 109

- (2) Genom medbestämmande får de anställda information om företags planering.

 - (3) Medbestämmande ökar de anställdas trygghet.
 - (4) Det är önskvärt att de anställdas trygghet ökar.

 - (5) Medbestämmande är önskvärt.
-
- (1) Medbestämmande ger de anställda möjlighet att påverka företags strukturförändringar.
 - (2) Om de anställda får möjlighet att påverka företags strukturförändringar, så kommer dessa i högre grad att styras av de anställdas behov av trygghet.

 - (3) Medbestämmande leder till att strukturförändringar i högre grad styrs av de anställdas behov av trygghet.
 - (4) Det är önskvärt, att strukturförändringar i högre grad styrs av de anställdas behov av trygghet.

 - (5) Medbestämmande är önskvärt.

2. Arbetstillfredsställelse

Rationaliseringssträvandena inom näringslivet under 1960-talet, som ju LO ställde sig bakom, fick enligt LO:s uppfattning negativa följder för arbetsförhållandena inom industrin. Arbetet blev för många enformigt och stressande. Mot denna bakgrund har ett av LO:s huvudargument för medbestämmande under 1970-talet varit, att ett medbestämmande är nödvändigt för att uppnå målet arbetstillfredsställelse.³⁹

I LO-rapporten 1971 hävdade man, att arbetstagarna bör ha "vidsträckt medbestämmanderätt" över mekaniseringen och rationaliseringen av produktionsapparaten eftersom dessa faktorer styr miljön och arbetstillfredsställelsen.⁴⁰ För att kunna påverka mekaniseringen och rationaliseringen tänker sig LO-kommittén, att facket bör ha medbestämmande på olika nivåer inom företaget. Genom medverkan i företagsledningen kan man påverka den långsiktiga planeringen för produktionsomläggningar och tekniska och organisatoriska förändringar.⁴¹ Utifrån ett socio-tekniskt synsätt antar man att facket, genom inflytande över arbetsorganisation och arbetsledning, kan påverka sam-

39 Geijer 1971

40 LO 1971a, s 63

41 LO 1971a, s 119

bandet mellan det tekniska systemet, dvs produkten, arbetsmomenten, utrustningen etc och det sociala systemet, dvs människorna, som skall utföra arbetet, organisation och styrmetoder, i en riktning som skapar en bättre social situation för de anställda utan att effektiviteten går förlorad.⁴² (Vilken innebörd LO ger begreppet arbetstillfredsställelse behandlar jag under avsnittet *Politiskt värderingssystem*.) Man är dock inte beredd att helt låta kraven på arbetstillfredsställelsen styra utformningen om detta innebär, att rationella arbetsmetoder och maskiner måste överges.

Medbestämmande uppfattas således som ett medel att uppnå arbetstillfredsställelse, där dock kravet på effektivitet utgör en restriktion för hur stora förändringar av arbetsorganisationen som kan genomföras.

Arbetstillfredsställelseargumentet kan uppställas i följande slutledning:

- (1) Om de anställda får medbestämmande (på olika nivåer i företaget) kommer beslutsfattarna att ta större hänsyn till de anställdas arbetstillfredsställelse.
 - (2) Det är önskvärt att beslutsfattarna tar stor hänsyn till de anställdas arbetstillfredsställelse.
-
- (3) Det är önskvärt att de anställda får medbestämmande (på olika nivåer i företaget).

I löntagarägda företag skapas, enligt LO:s referensgrupp, särskilt goda förutsättningar för att uppnå en säker arbetsmiljö, innehållsrikt arbete och andra faktorer, som bidrar till de anställdas arbetstillfredsställelse.⁴³

3. Demokrati

I flera LO-rapporter uppfattas löntagarinflytandet i företagen som en del av hela samhällets demokratisering. I LO-rapporten 1971 skriver man: "Företagsdemokratin måste ses som en del av den allmänna demokratiseringsprocessen . . .".⁴⁴ I denna LO-rapport ges begreppet "företagsdemokrati" en mycket vid innebörd. Det innefattar inte bara medbestämmande över företagets beslutsfattande utan även en ökad jämlikhet och ett ökat inflytande över det egna arbetet.

Det är på tre områden som man i LO-rapporten 1971 tycks anta, att just medbestämmande befrämjar samhällets demokratisering. För det första hävdar man, att jämlikhet, som enligt rapporten utgör en "demokratisk värdering", motverkas av den hierarkiska maktstrukturen i företagen. Till beslutshierarkin är knuten en statusordning. Den som befinner sig högre i hierarkin har högre

42 LO 1971a, s 81f

43 LO 1982, s 12

44 LO 1971a, s 49

lön, bättre anställningsvillkor, högre social position osv. Om de anställda får medbestämmande, och beslutshierarkin därigenom planas ut, kommer också de sociala skillnaderna att minska, antar man.⁴⁵

För det andra menar man, att företagsorganisationerna uppvisar auktoritära drag, som strider mot demokratins ideal. De anställda saknar exempelvis kanaler för att kunna påverka de överordnades beslut, informationssystemet är så utformat, att det endast möjliggör styrning uppifrån och det är de överordnade som har monopol på sanktioner. Ett mål för demokratiseringen av företagen är enligt LO-kommitténs mening, att bryta ner de auktoritära relationerna och skapa demokratiska relationer, också i företaget.⁴⁶

För det tredje menar man, att den auktoritära företagsorganisationen passiverar den enskilde löntagaren. Den som passiviseras i sitt arbete blir också en passiv medborgare.⁴⁷ Man drar slutsatsen att "... förhållandena i arbetet framstår som ett av de största hindren för den fortsatta demokratiseringen i samhället".⁴⁸

Samhällets demokratisering kan även befrämmas på ett fjärde sätt. Författarna till LO-rapporten 1976 skriver:

"Det fackliga inflytandet på företagsnivå skall understödja ett mer övergripande samhällsinflytande och ett mer övergripande löntagarinflytande".⁴⁹

På detta sätt bidrar löntagarinflytandet i det enskilda företaget, både i form av medbestämmande grundat på arbetsrättslig lagstiftning och i form av ägarinflytande genom löntagarfonder, till den övergripande ekonomiska demokratin.

I ställningstagandet för självbestämmande över arbetsorganisationen anknyter man också till demokratibegreppet. Man hävdar, att ett sådant självbestämmande kan motiveras utifrån den demokratiska likställighetsprincipen, dvs principen att det bör råda jämlikhet i makt och inflytande.⁵⁰

4. Rättighetsargument

Från LO:s sida har man även anfört vissa rättighetsargument för löntagarnas medbestämmande.

I LO-rapporten 1961 hävdade man, att både arbetsinsats och kapitaläggande bör berättiga till inflytande i företagen. Enligt rapporten är både arbete och kapital nödvändiga delar av produktionsprocessen. Därför kan de rättigheter och de skyldigheter, som följer med innehavet av det ena eller det andra göras

45 LO 1971a, s 56

46 LO 1971a, s 55ff

47 LO 1971a, s 57

48 LO 1971a, s 51

49 LO 1976a, s 85

50 LO 1976c, s 54

”mer likvärdiga än vad de är för närvarande”.⁵¹ Man vill ge den som satsar sitt arbete ett större inflytande men tycks ändå inte vilja förorda jämställdhet mellan arbete och kapital.

I rapporten 1971 hävdade man ”att jämställdhet mellan arbetstagare och kapitalägare i inflytande över företagets ledning utgör en av målsättningarna för företagsdemokratin”.⁵² Man angav tre skäl för detta mål:

- (1) Arbete och kapital utgör nödvändiga förutsättningar för produktionsprocessen.
- (2) En stor del av företagens kapitalvärde är ett resultat av att produktionsvärdet investeras. ”De anställda borde följaktligen också kunna betraktas som delägare till en betydande del av företagets kapitalresurser”⁵³ och
- (3) Arbetstagarna är lika beroende som kapitalägarna av hur företaget leds och förvaltas.

Underförstådda är följande normer:

- (1) Den som bidrar med nödvändiga delar av produktionsprocessen bör också få inflytande över företagets ledning.
- (2) Den som har bidragit till kapitalets värdeökning bör också få inflytande över företagets ledning.
- (3) Man bör kunna påverka de beslut man är beroende av.

I remissvaret till arbetsrättskommitténs betänkande gick LO ett steg längre än i rapporten 1971. I remissvaret avvisade man, att jämställdhet mellan arbete och kapital är slutmålet för den ekonomiska demokratin. Man skriver:

”Det skulle innebära att ett fåtal kapitalägare gavs samma rätt till inflytande som miljoner löntagare, och att kapital och arbete betraktas som jämbördiga produktionsfaktorer. Fackföreningsrörelsen avvisar en sådan syn. Det mänskliga arbetet måste sättas främst”.⁵⁴

I citatet avvisas jämställdheten mellan kapital och arbete utifrån två principer: dels strider det mot den demokratiska flertalsprincipen och dels mot principen om arbetets rätt. Den senare principen bygger på antagandet, att kapitalet inte är en fristående produktionsfaktor utan att det är resultatet av de samlade arbetsinsatserna, arbetet är således primärt i förhållande till kapitalet.

Även LO-gruppen 1976 betonade principen om arbetets rätt. Man skriver:

”Arbetet är grunden för all välfärd. Kapitalet är resultatet av allas samlade arbetsinsatser. Då är det också arbetet, som skall grundlägga rätten till medbestämmande”.⁵⁵

51 LO 1961, s 109

52 LO 1971a, s 59f

53 LO 1971a, s 59

54 LO 1975, s 4

55 LO 1976a, s 10

Kommer inte principen om arbetets rätt i konflikt med löntagarfonderna, som ger inflytande åt de anställda genom ägande? Från LO:s sida är man angelägen om att betona, att det inte finns någon sådan motsättning. I *LO 80-rapporten* skriver man:

”Detta är dock en konstlad motsättning i och med att löntagarkapitalet skapas av löntagarnas arbete. Man tillgodogör sig helt enkelt en del av det man själv skapar, utöver det man får i lön, i stället för att kapitalägarna i stället tillgodogör sig också denna del av produktionsresultatet. Det handlar alltså om en rättmätig löntagarandel av produktionsresultatet, men där man föredrar att använda den för att stärka företagen och sitt eget inflytande i dem, framför att konsumera den”.⁵⁶

Det är således, enligt LO:s uppfattning, principen om arbetets rätt, om än indirekt, som även ligger till grund för det löntagarinflytande, som kommer att utövas via löntagarfonder.

Frågan är dock om inte *LO 80-rapporten* här ger uttryck för en helt annan innebörd i principen om arbetets rätt än tidigare LO-rapporter. De tidigare rapporterna tolkar jag så att arbetetsrätt där betyder, att man genom sin arbetsinsats, utan att behöva äga kapital blir berättigad till inflytande över beslutsfattandet. Arbetets rätt ställs här mot ägandets rätt. Enligt LO 80 är det däremot pga att arbetet ger upphov till kapitalet som de arbetande *genom ägande* kan få inflytande.

Det är två frågor, som står i förgrunden i de citat från LO:s rapporter, som jag här tagit fram. Dels frågan om arbetsinsatsen bör berättiga till inflytande och dels frågan om vilket styrkeförhållande som bör råda mellan arbete och kapital.

Man hävdar i samtliga rapporter, att löntagarnas arbetsinsats utgör en tillräcklig betingelse för rätten att utöva inflytande över företagets ledning. Att även kapitalägandet ger denna rätt tycks vara en outtalad förutsättning, en förutsättning som dock har ifrågasatts, t ex av Gruvs delegat Ivar Hermansson vid kongressen 1971.

Frågan är dock hur man skall tolka *LO 80-rapporten* på denna punkt. Anser man, i enlighet med Marx' arbetsvärdelära, att allt kapital uppstår genom arbete, eller är det endast en del av kapitalets värde som kan hänföras till arbetet, och som därmed utgör en ”rättmätig löntagarandel”? Ansluter man sig till det förra tolkningsalternativet vilket är den rimligaste tolkningen utifrån det marxistiska perspektiv, som rapporten utgår ifrån⁵⁷ finns det inte någon principiellt motiverad gräns för hur stort löntagarinflytande man utifrån principen om arbetets rätt kan göra anspråk på.

När det gäller uppfattningen om det önskvärda styrkeförhållandet mellan arbete och kapital kan man iakttä en gradvis radikaliserings av LO:s ståndpunkt.

56 LO 1981a, s 75f

57 LO 1981a, s 31, se även Meidner 1975, s 18f och LO 1976c, s 79

1961 menade man, att arbetet borde ge rätt till inflytande, dock ej i paritet med kapitalet. 1971 förespråkade man jämställdhet mellan arbete och kapital för att 1975 som slutmål se arbetet överordnat kapitalet.

I rapporten 1976 för man fram ett ytterligare rättighetsargument för medbestämmande. Man skriver där:

”Rätten att påverka villkoren för det egna livet och arbetet har ett egenvärde. Den behöver inte föras tillbaka på någonting annat än människans egenvärde”.⁵⁸

Man skulle kunna tolka detta argument, så att medbestämmande har ett egenvärde. En rimligare tolkning är nog, att rätten till inflytande är en mänsklig rättighet, som motiveras av principen om alla människors lika värde. Människovärdesprincipen ger således upphov till rätten att påverka de omständigheter, som styr en människas liv. Man ger därmed i detta argument uttryck för samma ståndpunkt som i den underförstådda normen (3) ovan.

5. Effektivitet

En vanlig invändning mot ökat löntagarinflytande är att det leder till minskad effektivitet. Denna invändning bemöts i flera LO-rapporter.

I LO:s remissvar till arbetsrättskommitténs betänkande skriver man:

”I dag borde det stå klart för alla att ökad makt för löntagarna snarare är ett medel för att höja effektivitet och produktion”.⁵⁹

På vilket sätt kan då effektiviteten öka om de anställda får medbestämmande? När Bert Lundin föredrog rapporten *Demokrati i företagen* vid kongressen 1971 hävdade han, att medbestämmande kommer att underlätta företagets rekrytering av arbetskraft och minska rörligheten och sjukfrånvaron. Alla dessa faktorer kommer enligt Lundin att bidra till ökad effektivitet i företagen.⁶⁰

LO-gruppen 1976 antog även, att en demokratisk arbetsorganisation kommer att göra arbetsuppgifterna mer meningsfulla för de anställda, som därmed motiveras till en ökad arbetsinsats. Man antog också att om de anställda får medverka i linjeorganisationens beslutsfattande, kommer de att kunna bidra med sin yrkeskunskap och därmed förbättra de beslut som fattas.⁶¹

Företagens effektivitet kommer även att gynnas av det inflytande för löntagarna, som löntagarfonderna kommer att ge, hävdade Bert Lundin i en intervju:

”...Det är när människor känner att de är delaktiga och har ett inflytande som engagemanget kommer. Då får vi också mycket bättre företag, som kommer att

58 LO 1976a, s 10

59 LO 1975, s 3

60 LO 1971b, s 466

61 LO 1976a, s 67

kunna konkurrera bra på den marknad som svensk industri måste klara att konkurrera på”.⁶²

Effektiviteten i företagen gynnas således enligt LO:s syn av ett medbestämmande för löntagarna. Däremot skulle, enligt LO-ledningens uppfattning, effektiviteten minskas om löntagarna omedelbart tog över makten i företagen. I en intervju sade Gunnar Nilsson:

”Jag tycker att det är fel att säga — i den debatt vi nu har framför oss — att löntagarna eftersträvar makten, därför hur fan skall löntagarna klara av makten? . . . För att företagen skall vara effektiva måste vi fortfarande ha folk i ledningen för alla våra företag. Att säga att de klarar löntagarna, det är naturligtvis bara att kasta ut ett påstående”.⁶³

Jag tolkar Gunnar Nilssons uttalande så att en omedelbar övergång till ett system, där löntagarna, dvs facket, dominerar de företagsledande organen inte skulle vara förenligt med effektivitetskravet. De fackliga representanterna skulle inte klara av att själva driva företagen.

6. Dubbla lojaliteter

Huvudskälet för LO-gruppen 1961 att säga nej till formellt medbestämmande i företagen i form av styrelserepresentation eller medverkan i företagsledningen var risken att facket får dubbla lojaliteter, dels gentemot medlemmarna och dels gentemot företaget. Man hävdade att fackliga representanter i företagsledningen samtidigt skulle uppfattas som ansvariga för företagets politik och som talesmän för facket. De fackliga representanterna skulle dessutom tvingas att medverka i beslut, som åtminstone på kort sikt skulle strida mot den lokala fackliga organisationens intressen.⁶⁴

I LO-rapporten 1971, där man tog ställning för facklig medverkan i företagsledande organ, bemötte man invändningarna på följande sätt. Det är, menade man, felaktigt att ställa de anställdas intressen mot företagets. De anställda har i stället ett intresse av att företaget går bra. Däremot kan de anställdas och ägarnas intressen komma i konflikt. I en sådan konfliktsituation skall de fackliga representanterna hävda de anställdas mening om hur företaget bör skötas. Konflikten får då lösas genom samråd eller förhandlingar.

Gruppen menade också, att medlemmarnas förtroende för de fackliga representanter, som medverkar i företagets ledande organ, kommer att bibehållas om representanterna på ett framgångsrikt sätt bevakar de anställdas intressen.⁶⁵ I samma rapport betonade man dock också att

62 LO-tidningen 6/1978

63 Olivecrona 1978, s 38f

64 LO 1961, s 119

65 LO 1971a, s 130f

"Den lokala fackliga organisationen kan inte få så stort ansvar för företagets framtid, att detta kommer i konflikt med arbetstagarnas långsiktiga intresse och gemensamma intressen"..⁶⁶

Medbestämmande får således enligt LO:s uppfattning inte innebära, att facketts oberoende går förlorat. Men vad händer om facket går in som ägare i företagen? Kan facket kombinera rollen som ägare och som intresseorganisation? Riskerar inte facket att förlora sin oberoende ställning? Vid kongressen 1971 betonade LO:s föredragande i företagsdemokratifrågor, Inge Janérus att ett medägande för facket inte är förenligt med facketts oberoende ställning. Det är av den anledningen, skriver Janérus, sådana förslag som

"varit förknippade med inslag som delning av företagets vinst eller på annat sätt medansvar för företagets ekonomiska väl och ve, saknar all auktoritet i den fackliga diskussionen. Den anställdas inflytande bör enligt Janérus inte grundas i kapitaläggande".⁶⁷

Denna ståndpunkt kom man dock att överge. Enligt Meidnergruppen kan facket företräda löntagarintresset även när man gått in som ägare i företaget. Någon risk för facketts oberoende såg gruppen inte.⁶⁸ Denna syn delas också av författarna till *LO 80-rapporten*. Det finns inte någon fara för facketts oberoende, åtminstone så länge facket inte nått en stark ställning i flertalet företag.⁶⁹ LO/SAP-gruppen 1981 menade emellertid, att ett skäl mot att facket utser löntagarfondernas styrelser är, att

"Den fackliga intressebevakande rollen blir tydlig och skild från det övergripande ansvar som måste åvila den som har ett slutligt ansvar för företagets drift och förvaltning".⁷⁰

Man avstod dock från att ta ställning till alternativa utformningar av styrelsevalen.

I *LO 80-rapporten* hävdade man, att *på lång sikt*, när löntagarna nått en stark ställning i flertalet företag, "kan dock den dubbla rollen som medägare och bevakare av de anställdas intressen ge komplikationer som redan från början måste förebyggas".⁷¹ Man kan då tänka sig, att det skapas nya organisationsformer "för kanalisering av löntagarnas skilda intressen".⁷²

LO:s ståndpunkt kan sammanfattas på följande sätt: Facklig representation i företagsledande organ medför ingen lojalitetskonflikt, eftersom facketts representanter kommer att företräda de anställdas intressen. De anställdas intressen

66 LO 1971a, s 54

67 LO 1971b, s 467

68 LO 1976b, s 135

69 LO 1981a, s 81

70 LO-SAP 1981, s 105

71 LO 1981a, s 81

72 LO 1981a, s 81

gynnas i stället av att facket medverkar till att företagen drivs på ett effektivt sätt. Om facket genom löntagarfonder får en dominerande ställning i företagen kan det dock uppstå en konflikt mellan fackets ägarroll och dess intressebevakande uppgift.

3. Ideologi

1. Politiskt värderingssystem

Företagsspecifika mål

Effektivitet, produktivitet och lönsamhet är företagsmål som LO bejakat. I rapporten 1961 hävdade man, att facket har intresse av "ett så effektivt och från lönsamhetssynpunkter så produktivt näringsliv som möjligt".⁷³ Motiveringen för detta ställningstagande var att löneutrymmet, och därmed medlemmarnas materiella standard, endast kan öka om företagen är effektiva och lönsamma.⁷⁴

Mot bakgrund av denna inställning stödde man från fackföreningsrörelsens sida rationaliseringssträvandena inom industrin. Rationaliseringar inom företagen och strukturella förskjutningar mellan branscher och företag uppfattades som en nödvändig förutsättning för ett effektivt näringsliv.

Accepterandet av rationaliseringar var dock inte reservationslöst. Man betonade i LO-rapporten att arbetsmiljö och arbetstillfredsställelse är faktorer, som också bör få påverka beslutsfattandet. Det gäller "att förena kraven på effektivitet, skonsamhet, säkerhet och trivsel".⁷⁵ Kravet på arbetstillfredsställelse uppfattades i LO-rapporten 1961 närmast som en restriktion för företagets handlande.

I senare LO-rapporter får målet arbetstillfredsställelse större betydelse. Det kommer att uppfattas som ett mål vid sidan av effektivitetsmålet. Men vad lägger man då in i begreppet arbetstillfredsställelse? För att få svar på den frågan får vi gå till LO-rapporten *Fackföreningsrörelsen och den tekniska utvecklingen*, som lades fram inför LO-kongressen 1966. För att utreda frågan om de anställdas anpassning och trivsel i arbetet hade man vid utarbetandet av denna rapport anlitat sociologisk och arbetspsykologisk expertis. De senare LO-rapporter, som tar upp arbetstillfredsställelse bygger till stor del på denna LO-rapport från 1966.

I rapporten identifieras arbetstillfredsställelse med individens uttalade in-

73 LO 1961, s 116

74 LO 1961, s 60

75 LO 1961, s 60

ställning och attityd till arbetet.⁷⁶ Graden av arbetstillfredsställelse betingas enligt rapporten både av individens anspråksnivå och av den möjlighet till "behovstillfredsställelse" som arbetet kan ge.

Det behovsbegrepp, som man utgår ifrån, skiljer sig delvis från den definition, som jag föreslagit i kapitel III. Med behov menar man inte det som är nödvändigt för individens utveckling, utan man tycks med behov mena detsamma som det som människan uppskattar eller önskar, exempelvis nämner man inkomst och fritid som mänskliga behov. Enligt mitt definitionsförslag bör man emellertid skilja mellan behov och önskningar. Inkomst och fritid utgör därmed inte behov, utan snarare betingelser för tillfredsställandet av fysiologiska och psykologiska behov.

De faktorer i arbetet, som kan bidra till arbetstillfredsställelsen, är enligt rapporten säkerhet och arbetarskydd, möjligheter till variation och prestation, vilket innesluter omväxling, mångsidighet och ombyte i arbetet liksom möjligheter att få visa sin förmåga och därmed erhålla anseende utåt och självkänsla inåt, frihet och inflytande i arbetet, kunskap om betydelsen av den arbetsinsats, som man utför samt möjligheter till kontakt och gemenskap i arbetet.⁷⁷

Arbetstillfredsställelse står således som ett samlingsbegrepp för arbetets positiva effekter för den enskilde. Det definieras av författarna till LO-rapporten 1971 som

"resultatet av en individuell och känslomässig upplevelse av det utbyte arbetet ger i olika avseenden — inkomst, trygghet, gemenskap, omväxling, uppskattning, självständighet, utvecklingsmöjligheter etc".⁷⁸

Jag tolkar citatet så att inkomst, trygghet, gemenskap, omväxling, uppskattning, självständighet och utvecklingsmöjligheter utgör instrumentella värden till egenvärdet arbetstillfredsställelse. På motsvarande sätt utgör effektivitet och lönsamhet medel att skapa utrymme för löner vilket i sin tur är ett medel att tillgodose anspråk och önskningar på fritiden, vilket jag i analogi med begreppet arbetstillfredsställelse kallar "fritidstillfredsställelse".

Enligt LO-rapporten 1971 har inte kravet på arbetstillfredsställelse fått påverka utformningen av arbetsuppgifter och arbetsorganisation i önskvärd utsträckning. I stället har denna präglats av "den alltför enkla föreställningen att arbetstagarnas enda intresse är att skapa sig en trygg försörjning".⁷⁹ Men arbetstagaren har enligt rapporten också intresse av att ha ett arbete som han trivs med.

Anställningstrygghet uppfattas inte av LO som ett företagsmål. Det skulle

76 LO 1966, s 26

77 LO 1966, s 126f

78 LO 1971a, s 40

79 LO 1971a, s 42

nämligen kunna strida mot nödvändiga strukturrationaliseringar. Däremot är det ett övergripande samhällsmål att trygga sysselsättningen i stort. Det innebär, att den som förlorar sitt arbete pga rationaliseringsåtgärder genast skall kunna gå till ett annat.⁸⁰

LO anser således, att företagens beslutsfattande bör styras av två huvudmål: dels effektiviteten (som i sin tur motiveras av målet fritidstillfredsställelse) och dels arbetstillfredsställelse. Denna uppfattning kommer även till uttryck i LO/SAP-rapporten 1981. Där skriver man, att det är nödvändigt "att komplettera företagen och deras inriktning så att de, jämsides med sin strävan efter effektivitet, har en kraft som är riktad mot andra välfärds mål".⁸¹ De välfärds mål man avser är god arbetsmiljö, upplevelsen av arbetsglädje samt löntagarnas deltagande i beslutsfattandet.⁸²

Vilket mål, effektivitet eller arbetstillfredsställelse vill man då prioritera, om de råkar i konflikt? Det är svårt att få svar på den frågan. Genom att ställa målen jämsides har man tagit avstånd från en utveckling, som skulle innebära en ensidig inriktning på rationalisering på bekostnad av människans trivsel i arbetet. Enligt LO:s mening råder det heller inte någon konflikt mellan dessa båda mål. I stället menar man, att en humanisering av arbetet bidrar till effektiviteten. I LO-rapporten 1976 skriver man:

"De gamla metoderna för att öka avkastningen ger inte lika goda resultat som tidigare. Arbetsmiljöerna blir så påfrestande att frånvaro, personalomsättning och utslagning bara ökar. Samtidigt drar sig allt fler från att jobba i sådana företag. Fortsatt rationalisering efter gamla mönster blir inte lönsam ens med snävt företagsekonomiska bedömningar. Ännu mindre om vi räknar med vad enskilda och samhälle också får betala för en sådan utveckling".⁸³

Inom LO har det på senare tid förts fram en förändrad syn på den materiella välfärden. LO-ekonomerna P O Edin och Anna Hedborg hävdar i boken *Det nya uppdraget* (1980) att med den materiella standard som hittills uppnåtts, blir de uppoffringar, som krävs i form av stegrat arbetstempo för höga för att ett ytterligare materiellt tillskott skall vara värt priset. Man kallar detta fenomen "tillväxtens avtagande nytta".⁸⁴ En följd av den förändrade prioriteringen av materiell konsumtion är, att vinsten inte längre bör uppfattas som ett mål för företagen utan som en restriktion. Med detta menar Edin/Hedborg, att en viss vinst, som garanterar trygg överlevnad och rimliga avkastningskrav, är eftersträvsvärd. När denna nivå uppnåtts är inte en ytterligare vinst ett mål i sig.

80 LO 1971a, s 106

81 LO-SAP 1981, s 53

82 LO-SAP 1981, s 34, 53f

83 LO 1976a, s 67

84 Edin & Hedborg 1980, s 19

Istället bör arbetstillfredsställelse och arbetsglädje vara målen för företagens verksamhet.⁸⁵

Sociala värden

Vid sidan av de företagsspecifika värdena finner man även i LO-materialet ställningstagande till vissa sociala värden.

LO företräder ett "positivt" frihetsbegrepp. Frihet betyder i LO-materialet detsamma som individens eller kollektivets möjlighet att handla efter egen önskan.⁸⁶ Det som hindrar att friheten förverkligas är exempelvis begränsningar av rösträtten, arbetslöshet, social otrygghet och låg ekonomisk standard.

I *LO 80-rapporten* tar man avstånd från ett individualistiskt frihetsbegrepp. Det är enbart genom kollektivt agerande som det är möjligt att uppnå "personlig frihet åt flertalet", hävdar man.⁸⁷

Jämlikhet utgör ett centralt värde för LO. I LO-rapporten 1971 hävdas att "fackföreningsrörelsen företräder jämlikhetskravet mot arbetsgivarnas intresse av att låta marknadskrafterna bestämma. . .".⁸⁸ För att uppnå en utjämning är det enligt samma rapport nödvändigt att "hävda de svagaste gruppernas intressen".⁸⁹

Någon preciserad framställning av hur stora olikheter i ekonomiska sociala och politiska resurser som man är beredd att godta, framkommer inte i materialet. Det är dock knappast troligt, att man förordar en absolut jämlikhet som t ex skulle innebära, att man inte kan ta hänsyn till faktorer som erfarenhet och utbildning vid lönesättning.

Vilka skäl ger man då för att jämlikhet är en önskvärd målsättning? Jämlikhet kan dels uppfattas som ett instrumentellt värde. Man antar då att endast om medlemmarna behandlas lika är det möjligt att upprätthålla en solidaritet inom LO-kollektivet, vilket i sin tur är nödvändigt för att LO skall kunna uppnå sina välfärds mål. Men man tycks också anse att jämlikhet har ett egenvärde. Det hör till "den fackliga rörelsens yttersta målsättning" att förverkliga jämlikhet och solidaritet skriver man i LO-rapporten 1976.⁹⁰

Grunden för denna målsättning tycks vara idén om alla människors lika värde.⁹¹ Resonemanget kan rekonstrueras på följande sätt: Man utgår från det grundläggande antagandet, att alla människor har lika värde. Detta ontologiska värde ger upphov till vissa rättigheter. Genom att alla människor har lika värde, bör varje människa tillförsäkras en någorlunda lika del av samhällets materiella

85 Edin & Hedborg 1980, s 81

86 LO 1971a, s 50f, LO 1976d, s 52

87 LO 1981, s 42

88 LO 1971a, s 53

89 LO 1971a, s 53

90 LO 1976a, s 9

91 LO 1976d, s 51

och politiska resurser, dvs ekonomisk, social och politisk jämlikhet blir en konsekvens av att alla människor har lika värde.

Normativ teori

Det har redan framgått att man från LO:s sida ofta argumenterar i mål-medel termer. Man förespråkar t ex medbestämmande därför att det leder till önskvärda konsekvenser såsom trygghet för de anställda och arbetstillfredsställelse. Man följer således vanligen en teleologisk resonemangsmodell.

Men vi fann även inslag av deontologisk argumentering. Man hävdar t ex, att människor har vissa rättigheter som "rätten att påverka villkoren för det egna livet och arbetet".⁹² Man hävdar också, att arbetaren genom sin arbetsinsats kan göra anspråk på en "... rättmätig ... andel av produktionsresultatet".⁹³ Här är det arbetet, som ger upphov till en viss rättighet. Betoningen av jämlikhet är ett annat deontologiskt inslag i LO:s argumentation.

Vad är det då för typ av teleologisk resonemangsmodell, som man finner i materialet? Det kunde ligga nära till hands att anta, att man företräder en partikularistisk teori. Enligt LO:s stadga är organisationens uppgift att ta tillvara sina medlemmars intressen.⁹⁴ Därmed har man också ett kriterium för bedömningen av en rätt handling: det avgörs av om den bidrar till medlemmarnas bästa eller inte.

Man tycks dock från LO:s sida vilja tona ner partikularismen till förmån för ett universalistiskt perspektiv. I LO-rapporten 1976 kan man läsa:

"Det finns ingen anledning att tro att den fackliga rörelsen skulle överge det ansvaret (dvs samhällsansvaret) till förmån för en hänsynslös facklig intressepolitik, som skulle stå i strid med ett vidare samhällsintresse".⁹⁵

En liknande inställning framkommer i *LO 80-rapporten*, när man betonar, att ett av syftena med fackföreningsrörelsens representation i olika samhälleliga organ är "att företräda ett allmänt medborgarintresse".⁹⁶

2. Ideologiska verklighetsomdömen

a. Det ekonomiska systemet: maktkoncentration och monopolisering

Vad är enligt LO det utmärkande för det kapitalistiska ekonomiska systemet? *LO 80-rapporten* utgår från en marxistisk analys av det kapitalistiska systemet,

92 LO 1976a, s 10

93 LO 1981a, s 76

94 LO 1976a, s 37

95 LO 1976a, s 11

96 LO 1981a, s 48

som man menar är kännetecknande för Sverige. Vinsten är, enligt rapporten, produktionens drivkraft. Vinsten uppstår när kapitalägarna lägger beslag på arbetets överskott.⁹⁷ Vidare hävdar man att

”Den som äger produktionsmedlen, bestämmer över arbetskraften, organiserar produktionen och avgör produktionsresultatets fördelning och formar samhällets produktionsförhållanden”.^{97a}

Ekonomi utgör enligt rapporten ”grunden i samhället” och ”avgör i hög grad hur staten och den härskande ideologin fungerar” — men ekonomin påverkas också av staten och ideologin.^{97b}

Den marxistiska samhällsanalysen utgör enligt *LO 80-rapporten* ”ett grundläggande sätt att tänka” som ”inneburit att vi bättre har kunnat förstå varför samhället ser ut som det gör”.⁹⁸

Att i en kongressrapport göra en sådan ideologiskt betonad samhällsanalys är något nytt för LO. Vanligare är empiriskt grundade beskrivningar av hur ägande och makt är fördelat i den svenska ekonomin. Ett exempel på en sådan beskrivning finner man i Meidnergruppens rapport till LO-kongressen 1976.

Enligt Meidnergruppen har ägarna av aktiekapitalet ett avgörande inflytande över den svenska ekonomin. Det är ägarna, ”som genom sina beslut i hög grad styr användningen av landets produktiva resurser”.

Därför kallar man aktiekapitalet, till skillnad från fastigheter etc, för ”strategiskt kapital”.⁹⁹

Ägandet av aktiekapitalet är enligt Meidnergruppen koncentrerat till ett fåtal personer. Det är dessa som avgör besluten, som fattas på bolagsstämman. Vanligen är bolagsstämmorna lugna tillställningar men ”det kan”, skriver Meidnergruppen, ”i mera kritiska situationer vara av största vikt för ägarna att utöva reell kontroll”.¹⁰⁰ Det är på bolagsstämman som de strategiska besluten, som avgör fusioner, omlokaliseringar och nedläggningar avgörs. Genom att aktieägandet är så koncentrerat råder det enligt Meidnergruppen ”ett veritabelt fåtalssvälde på bolagsstämmorna”.¹⁰¹

97 LO 1981a, s 31f

97a LO 1981a, s 34

Här gör man sig skyldig till en felaktig framställning av marxismen. Enligt marxistisk terminologi utgörs samhällets bas av ”produktivkrafter”, dvs redskap maskiner och människors kunskaper, och ”produktionsförhållanden”, dvs de relationer vari människor inträder i produktionsprocessen och de regler som avgör delaktighet i avkastningen. Människor blir medvetna om produktionsförhållandena som egendomsförhållanden. Det är enligt den marxistiska teorin inte ägarna som formar produktionsförhållandena utan dessa bestäms av produktivkrafternas utvecklingsnivå och av klasskampen. (Cornforth 1969, s 38ff)

97b LO 1981a, s 34

98 LO 1981a, s 33

99 LO 1976b, s 35

100 LO 1976b, s 38

101 LO 1976b, s 39

En liknande bild av den svenska ekonomin ger LO/SAP-gruppen 1981. Ekonomin domineras enligt gruppen av "den privata monopolmakten bakom stängda dörrar".¹⁰²

Enligt LO:s synsätt kännetecknas således den svenska ekonomin av maktkoncentration och monopolisering. De ekonomiska besluten, som är avgörande för samhällsutvecklingen, fattas av ett fåtal aktieägare och finansärer. Denna verklighetsuppfattning fungerar också som en premis i LO:s ställningstagande för ökat löntagarinflytande. Genom en demokratisering av det ekonomiska beslutsfattandet kan den koncentration av ekonomisk makt som, enligt LO, kännetecknar den svenska ekonomin brytas.

b. Makten i samhället: inskränkt demokrati

Trots att den politiska demokratin genomförts i Sverige saknar, enligt LO:s mening, de folkvalda politikerna möjlighet att bestämma över viktiga samhällssektorer. Demokratiseringen har ej nått det ekonomiska beslutsfattandet menar LO-gruppen 1976:

"Ett fåtal kapitalägare kan fortfarande fatta beslut utanför demokratisk kontroll, beslut som blir bestämmande för många löntagares framtida sysselsättning och den ekonomiska utvecklingen".¹⁰³

I *LO 80-rapporten* utgör som vi sett den marxistiska teorin om förhållandet mellan bas och överbyggnad utgångspunkten för framställningen av maktförhållandet i samhället. Därmed antar man att kapitalägarna, genom sin makt över ekonomin, också har en betydande makt över politiken. Man hävdar, att de genom sin maktställning har tillgång till "sådana maktmedel att ett demokratiskt beslut — till och med om det fattas i regering eller riksdag — inte betyder särskilt mycket".¹⁰⁴

Någon idé om en önskvärd maktbalans i samhället som helhet mellan företagen, staten och fackföreningsrörelsen finner man inte i LO-materialet. I stället menar man att ett ökat "samhällsinflytande" och ett ökat "löntagarinflytande" över de ekonomiska besluten, utgör led i en demokratisering av samhället.¹⁰⁵

c. Makten i företagen: ägarna dominerar

Hur ser LO på maktfördelningen i företagen? Hur uppfattar man styrkeförhållandet mellan arbetsgivaren och de anställda? Var finns maktens källor? Svaren på dessa frågor ges bl a i den företagsteori som man omfattar.

102 LO-SAP 1981, s 39ff, 113

103 LO 1976a, s 9, se även Meidner 1975, s 20

104 LO 1981, s 37

105 LO 1976a, s 85, LO 1981a, s 37, 50ff

I LO-rapporten 1961 anslöt man sig till teorin om "direktörernas revolution". Enligt denna teori har företagsledningen övertagit ägarnas makt i det moderna storföretaget. Man skriver i rapporten:

"Det moderna storföretaget har skapat en ny grupp av företagsledare som inte på samma sätt som tidigare kan sägas stå i direkt beroendeställning till de enskilda ägarna och vars huvudintresse i stor utsträckning kommit att inriktas på företagets utveckling".¹⁰⁶

Man hävdar vidare att "vi i viss utsträckning fått ett åtskiljande av ägandets funktioner och företagsledandets".¹⁰⁷ Ägarna har dock enligt rapportens författare kvar "den avgörande kontrollen över företagsledningens handlande och bestämmandet över företagsledningens tillsättande".¹⁰⁸

På 1970-talet ger LO en annan bild av företagen. Nu kritiseras teorin om direktörernas revolution. Meidnergruppen hävdar t ex att de beslut, som är avgörande för företagets framtid, fattas av ägarna. Man skriver: "teorin om 'direktörernas revolution' är ett bestickande argument för att förringa ägandets betydelse i svensk storindustri, men den har i realiteten sin snäva begränsning".¹⁰⁹

Vilka konsekvenser får då inställningen till teorin om direktörernas revolution för kraven på löntagarinflytande i företagen? Den påverkar i första hand uppfattningen om i vilka former löntagarinflytandet bör utövas. Om man bejakar teorin och antar att företagsledningen uppnått ett visst oberoende i förhållande till ägarna och att det i praktiken är företagsledningen, som styr företagen så är det knappast rimligt att förorda kollektivt löntagarägande som ett medel att öka de anställdas inflytande i företagen. Om man däremot antar att det är ägarna till företagen som har den avgörande makten kan ett kollektivt löntagarägande vara ett sätt att stärka de anställdas ställning.

Den bild LO förmedlar av de anställdas möjligheter att påverka beslutsfattandet förändras också från 1960-talet till 1970-talet. I början av 1960-talet framhöll LO:s ledning att de anställda hade fått ett betydande inflytande i företagen. LO:s dåvarande andre ordförande Herman Blomgren hävdade 1961 att "arbetstagarnas medinflytande vunnit avsevärda framgångar". Han menade att man hade uppnått "... en faktisk medbestämmanderätt i en rad av den egna arbetsplatsens frågor, t ex lönerna, övertids-, skifts- och helgdagsersättningen".¹¹⁰ Samma bild framkommer i LO-rapporten 1961.¹¹¹

Tio år senare framförde man en betydligt mer negativ syn på de anställdas

106 LO 1961, s 114

107 LO 1961, s 115

108 LO 1961, s 115

109 LO 1976b, s 38

110 Blomgren, H, 1961, s 15

111 LO 1961, s 113

möjligheter att påverka beslutsfattandet. I ett tal 1971 hävdade LO:s dåvarande ordförande Arne Geijer att företagen kännetecknas av auktoritära och icke-demokratiska relationer. Arbetsplatsen är enligt Geijer den mest auktoritära miljö en människa möter och den kännetecknas av "konstant övervakning och kontroll". På arbetsplatsen är friheten inskränkt, det råder ojämlikhet mellan olika anställda, ledningen sker mot, inte med de anställdas intressen och de regler, som finns är ensidigt bestämda av ledningen.¹¹²

Även som avtalspart är arbetsgivaren starkare än de anställda, hävdade LO-gruppen 1971. Genom sin ägarställning och genom sin rätt att "leda och fördela arbetet" intar arbetsgivaren en styrkeposition, som i praktiken ger honom möjlighet att bestämma över tillämpningen av avtalen. Andra faktorer som enligt LO-gruppen bidrar till arbetsgivarens överläge är förfogandet över disciplinära medel och arbetsgivarens tillgång till utredningsresurser och information.¹¹³

Håller man fortfarande fast vid denna verklighetsuppfattning eller har LO ändrat sin uppfattning om maktförhållandena i företagen sedan MBL genomförts?

Man tycks inte anse att det skett någon grundläggande förändring. I *LO 80-rapporten* beskriver man t ex relationen mellan arbetsgivare och anställda som "en konflikt mellan mäktiga och maktlösa"¹¹⁴ och i LO/SAP-rapporten 1981 konstaterar man "att besluten i våra företag ofta fattas av en liten grupp rika människor och med utgångspunkt från deras intressen".¹¹⁵

Den bild man har av maktfördelningen i företagen är givetvis viktig för ställningstagandet till frågan om medbestämmande. Anser man att makten ensidigt ligger hos ägarna och att en demokratisk maktfördelning är önskvärd är det naturligt att också förespråka ett ökat löntagarinflytande i företagen.

d. Konflikt eller harmoni?

Hur ser LO på relationen mellan parterna i företaget? I den LO-rapport som kom 1961 förde man fram en harmoniuppfattning. Även om man givetvis ansåg att de anställda och arbetsgivarsidan har olika särintressen betonade man att dessa intressen bäst kan tillgodoses genom ett samarbete inom företaget. Företagsledningens uppgift är att "arbeta för uppfyllandet av en för samtliga acceptabel målsättning".¹¹⁶

Motsatsställningen mellan kapital och arbete tillhör enligt rapporten en förgången tid. I stället har det kommit till stånd ett närmande mellan samhälle,

112 Geijer 1971

113 LO 1971a, s 73f

114 LO 1981a, s 38

115 LO-SAP 1981, s 51

116 LO 1961, s 76

fackföreningsrörelse och näringsliv.¹¹⁷ I framtidens företag, där alla intressen kan samverka, "bör det . . . inte behöva bli tal om några mot varandra stridande gruppintressen utan om samverkan".¹¹⁸

Det är tydligt att LO-gruppen 1961 antog att parterna i olika samrådsorgan skulle kunna enas kring en gemensam företagsstrategi, de olika gruppintressena skulle gå att sammanjämka. I löntagarfondsrapporten till kongressen 1976 framkommer en motsatt uppfattning. Där hävdade man utifrån ett konfliktperspektiv att "...varje utvidgning av medbestämmande som löntagarna uppnår motsvaras av en förlust av makt och inflytande för de nuvarande kapitalägarna".¹¹⁹

I rapporten 1961 innebär ett ökat löntagarinflytande att parterna tillsammans formar företagets policy. I Meidner-rapporten innebär däremot ett ökat löntagarinflytande en maktförskjutning från arbetsgivare till anställda.

En starkare betoning av konfliktperspektivet görs också i *LO 80-rapporten*. Man hävdar där, att grunden till intressemotsättningarna på de samhälleliga nivån "finns i den kapitalistiska ekonomins mekanism".¹²⁰ Systemet innebär att en majoritet av befolkningen utför det arbete som skapar mervärde utan "att denna majoritet tillerkänns likaberättigande".

Även när det gäller förhållandet mellan arbetsgivare och anställda i det enskilda företaget utgår *LO 80-rapporten* från ett konfliktperspektiv. Arbetaren tvingas enligt rapporten att sälja sin arbetskraft mot en lön, som aldrig motsvarar det fulla värdet av arbetsinsatsen. Mellanskillnaden utgör kapitalistens vinst.¹²¹ Enligt detta synsätt finns det en konflikt mellan anställda och arbetsgivare inbyggd i själva det kapitalistiska produktionssättet, en konflikt som inte kan lösas så länge detta består.¹²²

Man har, sammanfattningsvis, från LO:s sida allt mer kommit att betona konfliktperspektivet. Trots att man betonar målkonflikten mellan arbetsgivare och anställda anser man det dock möjligt att genom olika former av medbestämmande uppnå enighet i konkreta företagsbeslut.

e. Aktörsparadigm — från organisation till klass

De företagsteorier, som betonat direktörernas nya och förstärkta roll i företagen kom, som vi sett, att även påverka LO:s "medbestämmandeideologi". I rapporten till kongressen 1961 kan man urskilja ett organisationsparadigm: ägandets betydelse tonas ner och man anknäver till teorin om direktörernas revolution.¹²³

117 LO 1961, s 115

118 LO 1961, s 120

119 LO 1976b, s 89

120 LO 1981a, s 56

121 LO 1981a, s 31

122 LO 1981a, s 38

123 LO 1961, s 114f

Det tycks sedan ske en gradvis förskjutning från organisationsparadigmet till ett klassparadigm. I rapporten 1971 nämner man att det föreligger intressemot-sättningar mellan arbetsgivare och anställda men något konfliktperspektiv kan man ännu inte tala om.¹²⁴ Uppfattningen att det är två intressen som står emot varandra betonas starkare i de rapporter, som lades fram till kongressen 1976.¹²⁵ I rapporten om arbetsorganisation skriver man:

”I dag är ägandet/kapitalet överordnat arbetet. Den som satsar sig själv i företaget, sitt intresse och sin kunskap, måste underordna sig den som satsar kapital”.¹²⁶

I samma riktning går också den löntagarfondsrapport som skrevs av Meidnergruppen. Ägandets strategiska betydelse betonas av författarna. Man skriver:

”Direkt och indirekt har aktieägarna bestämmanderätt över hur produktionsmedlen skall användas . . . Det är denna bestämmanderätt, som får konsekvenser . . . för hela samhällsekonomin, som ger aktieägandet särställningen som en strategisk ägandeform”.¹²⁷

Genom löntagarfonder kan enligt Meidnergruppen ”. . . resterna av klass- och privilegiesamhället . . .” elimineras.¹²⁸

Anslutningen till ett klassparadigm kan tydligast förmärkas i *LO 80-rapporten*. Här tar man sin utgångspunkt i en marxistisk samhällsteori. Enligt rapporten är den privata äganderätten maktens källa i det kapitalistiska samhället.¹²⁹

Denna genomgång av de viktigaste LO-rapporterna visar att LO successivt gått från ett organisationsparadigm till ett klassparadigm.

3. Människouppfattning

Vid analysen av LO:s värderingssystem fann vi, att man betonar arbetets betydelse för människans välbefinnande. I LO-rapporten 1971 beskriver man hur en arbetsorganisation, som erbjuder möjligheter till participation, förändrar den enskildes medarbetarskap ”från att vara passivt och oengagerat till att bli aktivt och engagerat”. Man framhåller också att anspråken på delaktighet successivt ökas hos de anställda.¹³⁰ Detta förutsätter, att människan har potentiella möjligheter till aktivitet och ansvarstagande, som realiserar, när hennes deltagande ökar.

En liknande syn på människans inneboende möjligheter framkom vid den

124 LO 1971a, s 52

125 LO 1976a, s 85

126 LO 1976d, s 7

127 LO 1976b, s 122, se även s 88

128 LO 1976b, s 135

129 LO 1981a, s 31ff

130 LO 1971a, s 86

föredragning som LO:s företagsdemokratiska delegation gjorde vid LO-kongressen 1976. Där hävdade man, att ett av de mest grundläggande elementen i arbetarrörelsens idétradition är synen "på människan som aktiv och skapande varelse med vilja och förmåga till ansvar".¹³¹

En liknande syn på människan utvecklas också av LO-ekonomerna P O Edin och Anna Hedborg. De ser "människan som den växande varelsen". Det goda livet består enligt författarna "av aktivitet och verksamhet som lägger något nytt till människans växt." Man menar också att "människan är mångsidig och genom träning kan ta fler och fler sidor av sin förmåga i bruk." Författarna ansluter sig till "de socialistiska tänkarna", som hävdade att sättet att producera avgör, om människan får möjligheter att utvecklas och frigöras eller om hon blir styrd av krafter, som hon inte kan påverka och därmed förhindras att utveckla sina inneboende möjligheter.¹³²

Det man i dessa uttalanden ger uttryck för är dels att människan har förmåga att delta i kollektivt beslutsfattande och förmåga att ta på sig ansvarsfulla uppgifter och dels att människan mår bra av att utnyttja dessa förmågor, ett sådant deltagande utgör led i hennes självförverkligande. Det förekommer också, att man baserar argumentationen för ett ökat löntagarinflytande på en psykologisk behovsteori. I t ex rapporten *Arbetsorganisation* (1976) hänvisar man till "De allmänmänskliga behov... behov av gemenskap, meningsfull sysselsättning, lärande och utveckling, självständighet och ansvar".¹³³ Man hävdar i rapporten, att människans trivsel på arbetet är beroende av om hon får dessa behov tillfredsställda.

I samma LO-rapport anknyter man också till, vad man kallar, "en socialistisk människosyn". Enligt en socialistisk människosyn har alla människor lika värde, och solidariteten mellan människor uppfattas som något eftersträvänsvärt. Dessa båda ståndpunkter torde knappast räcka, för att man skall kunna beteckna en människosyn socialistisk, men rapportförfattarna anger inga ytterligare kriterier.¹³⁴

Man kan i LO-materialet även finna en kritik av en individualistisk människouppfattning. Författarna till *LO 80-rapporten* hävdar att "strikt individualism möjliggör personlig utveckling bara för den *starka* individen. För alla andra utgör kollektivets styrka en förutsättning för personlig utveckling".¹³⁵ Det är rimligt att i första hand tolka detta som en strategisk utsaga: för att förutsättningar skall skapas för personlighetsutveckling för de många människorna krävs, att de sluter sig samman. Men utsagan säger också något om LO:s

131 LO 1976e, s 113

132 Edin & Hedborg, s 137ff

133 LO 1976d, s 48

134 LO 1976d, s 51f

135 LO 1981a, s 42

människouppfattning. Det framgår, att man ser det gemensamma agerandet som något naturligt för människan. Den enskilda människans utveckling står inte i motsättning till kollektivets intressen. Men uppfattar det i stället som ett mål att människor utvecklas "... i riktning mot solidariska varelser med en växande förmåga att bry sig om varandra ...".¹³⁶ Därmed tar man också avstånd från en etisk egoism. Man menar inte, att den enskildes utveckling sker genom kollektivets, dvs att han som en del av ett kollektiv frigörs, när kollektivet frigörs. I stället menar man, att kollektivismen är en förutsättning "för personlig frihet åt flertalet".¹³⁷ Det är således en personlig, individuell frihet som kan uppnås genom kollektivt agerande.¹³⁸

Vi har tidigare konstaterat att, en människouppfattning innehåller både deskriptiva och normativa element. De deskriptiva utgörs både av empiriskt prövbara och livsåskådningsmässigt grundade påståenden.

De deskriptiva utsagor om människans inneboende möjligheter, som vi funnit i LO-materialet kan antas utgöra en blandning av empiriskt prövbara och livsåskådningsmässigt grundade påståenden. Erfarenheten bekräftar vissa grundantaganden om människans natur.

Man ger inte endast en beskrivning av människans inneboende möjligheter. Dessutom hävdar man, att det är *önskvärt* att dessa resurser tas till vara och att människan får realisera sina inneboende möjligheter.

Den människouppfattning som vi finner i LO-materialet kan utgöra en premiss i argumentationen för medbestämmande för de anställda. Om man antar, att alla människor har inneboende utvecklingsmöjligheter, och om man antar, att det är önskvärt att dessa får utvecklas, och om man vidare ser det kollektiva agerandet och det gemensamma deltagandet i beslutsfattandet som en förutsättning för de många människornas utveckling, så är det också naturligt att eftersträva ett medbestämmande för de anställda i kollektiva former.

4. Demokratiuppfattning

Uppgiften att analysera LO:s demokratiuppfattning underlättas av att författarna till *LO 80-rapporten* försökt att göra en systematisk framställning av fackföreningsrörelsens demokratisyn.

Ett demokratiskt samhälle kännetecknas enligt LO:s uppfattning inte endast av en demokratisk styrelseform utan också av en jämn fördelning av samhällets goda samt av att hindren för individernas frigörelse avlägsnas.¹³⁹

136 LO 1981a, s 44f

137 LO 1981a, s 42

138 Meidner 1975, s 116

139 LO 1971a, s 50, 1976a, s 10, 37f, LO 1981a, s 35

a. Demokratins förutsättningar

I *LO 80-rapporten* nämner man fem förutsättningar för att demokratin inte skall bli skenbar. En första förutsättning är, att det existerar politiska fri- och rättigheter.

Den andra förutsättningen är, att det råder "någorlunda jämlika ekonomiska förhållanden". Man hävdar, att en viss ekonomisk standard är nödvändig, för att man skall kunna utnyttja de politiska fri- och rättigheterna.

Det är således egentligen inte ekonomisk jämlikhet, i betydelsen lika fördelning av samhällets ekonomiska resurser, man här avser. Vad man hävdar är, att demokratin förutsätter, att varje medborgare har tillgång till en viss ekonomisk ministandard.

En tredje förutsättning är, att människor stimuleras till aktivitet och till att påverka sin situation. Här spelar valet av produktionsteknologi stor roll. Teknologin kan antingen stimulera människors aktivitet och initiativkraft eller utformas, så att den passiviserar människor.

En fjärde förutsättning är, att de demokratiskt fattade besluten verkligen genomförs. Författarna till rapporten hävdar, att de ekonomiska maktthavarna ofta hindrar de politiska beslutens genomförande. Företagen kan, trots skadestånd, tjäna på att handla mot lagen, och de kan driva igenom sin vilja under hot om nedläggning eller flyttning.

För att de ekonomiska maktthavarna inte skall kunna hindra de politiska beslutens genomförande, krävs enligt *LO 80-rapporten* "en förändring av produktionsordningen". Den förändring man har i åtanke tycks vara, att staten eller löntagarna får ett sådant inflytande över företagens beslutsfattande, att dessa hinder mot demokratin undanröjs. En rimlig tolkning av detta uttalande är, att löntagarstyrda företag, eller socialism (i betydelsen statlig kontroll av företagen) är en nödvändig förutsättning för en fullt förverkligad politisk demokrati.

En femte förutsättning är, att kunskapen som ligger till grund för beslutsfattandet, "är jämnt fördelad". Man tycks dock inte här egentligen avse kunskapens fördelning utan snarare vilken typ av kunskap, som ligger till grund för beslutsfattandet. Man menar, att demokratin förutsätter en annan kunskap än den som hjälper "den rådande ordningen att fungera", som inte är annat än "partsinlagor för det rådande systemet".¹⁴⁰ En rimlig tolkning av den femte förutsättningen är, att om den kunskap som ligger till grund för det politiska beslutsfattandet är ensidig och utvald i syfte att legitimera den bestående ordningen, kommer detta att inskränka de tillgängliga beslutsalternativen eftersom den kunskap, som skulle kunna ligga till grund för andra beslutsalternativ, inte finns tillgänglig.

140 LO 1981a, s 36f

b. Demokratins beslutsområde

Gemensamt för LO-rapporterna är, att man hävdar, att demokratin bör omfatta hela samhället. I LO-rapporten 1976 skriver man: "Demokratin är inte delbar. Även den ekonomiska demokratin måste förverkligas"¹⁴¹ och i *LO 80-rapporten* hävdar man, "att det inte får finnas några gränser för demokratins tillämpning: den skall prägla hela samhället".¹⁴²

Hur tänker man sig då, att demokratin skall förverkligas? Enligt LO-rapporten 1976 skall medborgarna genom den parlamentariska beslutsapparaten svara för en övergripande planmässig hushållning, genom konsumentorganisationer skall konsumenterna hävda sina intressen och genom de fackliga organisationerna skall löntagarna få inflytande i de enskilda företagen.¹⁴³

I följande avsnitt kommer jag att söka svar på frågan, hur man inom LO tänkt sig, att demokratin skall realiseras inom företagen.

I de tidigare LO-rapporterna tar man avstånd från idén, att en demokratisering av företagen innebär att vissa demokratiska beslutsprinciper tillämpas. I LO-rapporten 1961 skriver man "... att det inte är fråga om att direkt överföra den politiska demokratins system till företagen ...". Däremot menar man

"... att det allmänna rättfärdighets- och jämlikhetskrav som bär upp demokratiseringstanken i allmänhet även äger sitt berättigande i avseende på arbetsplats- och företagsförhållanden".¹⁴⁴

En liknande uppfattning framfördes i LO-rapporten 1971. Där skriver man, att i strävan att demokratisera samhället

"... är det inte självklart att den politiska demokratins metoder skall överföras till andra områden av samhället. Det är snarare fråga om att låta demokratins värderingar sätta sin prägel på hela samhällsordningen och på människornas inbördes relationer. Dessa demokratiska värderingar kan uttryckas som en strävan till frigörelse, självständighet och jämlikhet".¹⁴⁵

De båda värdena frigörelse och självständighet kan enligt rapporten realiseras, om den anställda får ett ökat inflytande över den egna arbetssituationen. Jämlikheten förverkligas genom att den auktoritära företagsorganisationen bryts ner. Detta kan ske om ledarskapet grundas på förtroende, om informationen sprids till så många som möjligt, så att de underordnade får möjlighet att diskutera de överordnades direktiv och om status- och löneskillnader mellan arbetstagarna utjämnas.¹⁴⁶

141 LO 1976a, s 9

142 LO 1981a, s 38

143 LO 1976a, s 10f

144 LO 1961, s 108

145 LO 1971a, s 50

146 LO 1971a, s 56f

Till demokratiseringen av företagen hör också enligt samma rapport ett ifrågasättande av arbetsgivarens rätt att ensam leda och fördela arbetet. Medbestämmande för de anställda på olika nivåer i företaget utgör således också en aspekt av demokratiseringen.

I rapporten *Arbetsorganisation* betonar man att en demokratisk arbetsorganisation, där de anställda har självbestämmande, är ett sätt varigenom man kan tillämpa demokratisens värderingar i arbetslivet.¹⁴⁷

Hur kan då enligt *LO 80-rapporten* demokratin realiserats i företagen? En demokratisering av företagen, dvs en minskad maktojämlikhet mellan ägare och anställda¹⁴⁹, kan ske om den anställda får medbestämmande. "Demokratisering av näringslivet" kan enligt rapporten sammanfattas i tre punkter:

- Fackligt inflytande över samhällets närings- och industripolitik,
- medbestämmande i företagen,
- medägande genom löntagarfonder".¹⁵⁰

Innebär ett sådant inflytande för facket att demokratin realiserats i näringslivet? Rapportens svar är inte helt entydigt. Å ena sidan skriver man att fackföreningsrörelsen tagit ställning "för ekonomisk demokrati genom medbestämmande och delägande av produktionsmedlen".¹⁵¹ Citatet kan tolkas så att ekonomisk demokrati realiserats, när de antälda har fått medbestämmande, och när de genom löntagarfonder är delägare i företagen.

Å andra sidan hävdar man, att demokratin förutsätter maktjämlighet och möjlighet till samförståndslösningar. Dessa förutsättningar kan inte uppfyllas så länge de nuvarande ägarna har kvar sin makt. Därför innebär "den genuint demokratiska lösningen" att "makten över de avgörande produktionsmedlen läggs i hela folkets händer".¹⁵² Enligt detta citat är inte demokratin realiserad förrän en socialistisk produktionsordning genomförs.

Det är även oklart om den ekonomiska demokratin innebär, att det är löntagarna eller medborgarna, som har makten över företagens beslutsfattande. I enlighet med den tre-delning som görs i LO-rapporten *Solidariskt medbestämmande* som kom 1976, är det rimligt att tolka LO:s uppfattning, så att man menar, att medborgarna genom den parlamentariska demokratin reglerar och styr de övergripande ekonomiska besluten, medan löntagarna har makten över de företagsinterna besluten.^{152a} När det gäller de företagsbeslut, som även berör externa förhållanden, såsom lokalisering, yttre miljöpåverkan

147 LO 1976d, s 53f (Not 148 utgår)

149 LO 1981a, s 37f

150 LO 1981a, s 72

151 LO 1981a, s 72

152 LO 1981a, s 38

152a Dock, enligt *LO 80-rapporten* bör facket också ha inflytande över de övergripande näringspolitiska besluten.

etc, kan man tänka sig att besluten fattas gemensamt av politiska representanter och representanter för löntagarna.¹⁵³

Denna genomgång av några LO-rapporter visar att LO, när man hävdar att demokratin bör förverkligas i arbetslivet med demokrati åtminstone kan mena någon eller flera av följande saker:

- (1) De anställda får ett självbestämmande över den egna arbetssituationen.
- (2) Ledarskapet i företaget är grundat på förtroende.
- (3) Informationen om företagets verksamhet sprids till alla anställda.
- (4) Skillnaden i status och lön mellan olika anställda utjämnas.
- (5) De anställda har medbestämmande i företagen.
- (6) De anställda är genom löntagarfonder delägare i företagen.
- (7) De anställda styr företagen.
- (8) Företagen socialiseras.

c. Deltagande

I detta avsnitt skall jag söka svara på frågan vilken vikt LO lägger vid participation och hur man vill avväga decentraliserade och centraliserade beslutsformer.

För att få fram LO:s inställning har jag dels undersökt allmänna programmatiska uttalanden och dels motiveringar för konkreta utformningar av olika typer av beslutssystem, det gäller facketts eget beslutssystem, MBL:s förverkligande samt utformningen av löntagarfonderna.

När det gäller de programmatiska uttalandena framträder en relativt enhetlig, positiv inställning till decentraliserade beslutsformer och ett brett deltagande i beslutsprocessen. När t ex LO-gruppen 1971 formulerade de krav, som ett program för företagsdemokrati borde uppfylla, så betonade man att formerna för inflytandet borde väljas så "att så många som möjligt blir delaktiga i det".¹⁵⁴ Denna målsättning framkom också i rapporten *Utbildning för arbete och demokrati*, som lades fram vid LO-kongressen 1976. Utbildningen borde, enligt rapporten, "främja en utveckling bort från en smal 'urvalsdemokrati' till en bred 'deltagandedemokrati'".¹⁵⁵

En positiv inställning till deltagandedemokrati framkommer också i det inledande, programmatiska avsnittet i *LO 80-rapporten*. Man tar här avstånd ifrån olika typer av elitistiska demokratiuppfattningar och hävdar, att "Demokratin kan aldrig utövas av ett fåtal, eller ett ledarskikt." Rapportens författare menade, att demokratin fungerar fullt ut "först när den skarpa gränsen mellan väljare/medborgare och valda upphör, när hela kollektivet uppfattar sig som

153 LO 1976b, s 105, Edin & Hedborg s 114f

154 LO 1971a, s 63

155 LO 1976c, s 126

deltagare i samma demokratiska process, om än med olika uppgifter".¹⁵⁶

Den positiva inställning till medborgarnas deltagande i beslutsfattandet överensstämmer väl med den människouppfattning, som vi mötte i föregående avsnitt. (För relationen mellan människouppfattning och demokratiuppfattning, se Kap III).

När man undersöker motiveringar för utformningen av konkreta beslutssystem, blir dock bilden av LO:s inställning mindre entydig. Man argumenterar på denna nivå mindre utifrån normen att ett brett beslutsdeltagande bör eftersträvas och mer utifrån pragmatiska kriterier, där beslutseffektiviteten spelar stor roll.

När det gäller utformningen av fackföreningsrörelsens eget beslutssystem, anför man både pragmatiska och principiella argument. Man hävdar att den tidigare centraliseringen av den fackliga verksamheten varit nödvändig för att i löneförhandlingar kunna hävda de svagaste gruppernas intressen, för att uppnå tillräcklig facklig slagkraft och för att kunna utnyttja fackets ekonomiska tillgångar på ett effektivt sätt.¹⁵⁷ "Utan denna rationalisering och ökad central och regional styrka hade vi inte kunnat bedriva ett effektivt och rationellt fackligt arbete", sade Gunnar Nilsson vid LO-kongressen 1981. I framtiden kommer det dock att krävas ökad aktivitet bland medlemmarna, hävdade Nilsson vidare. De fackliga uppgifterna har vidgats till att gälla arbetsorganisation, arbetsmiljö och inflytandet inom det enskilda företaget. De uppgifterna "kommer att ställa ökade krav på lokalt inflytande och lokal facklig aktivitet".¹⁵⁸

Det kan naturligtvis ifrågasättas i vad mån man utifrån en analys av förslagen till facklig organisation kan dra några slutsatser om LO:s principiella inställning. I ett samhälle, där facket står mitt i konflikten och möter starkt motstånd behöver det inte strida mot en principiellt omfattad radikal-demokratisk åskådning att, av effektivitetsskäl, förorda att facket organiseras efter centralistiska lösningar. En centralistisk organisationsstruktur kan ses som ett *medel*, medan det demokratiska *målet* är ett brett deltagande och decentraliserade beslutsformer. Risker med en sådan uppdelning är dock alltid, att medlen tenderar att förvandlas till mål.

Motiveringen för den decentralisering av det fackliga arbetet, och den aktivering av fackets medlemmar, som både Gunnar Nilsson och *LO 80-rapporten* uppfattar som en nödvändig utveckling, är både pragmatisk och principiell: Genom arbetsrättslagstiftningen har facket fått uppgifter som endast kan klaras av genom en aktivering av den lokala fackliga organisationen och en sådan aktivering är även i sig önskvärd eftersom den innebär en demokratisk vitalisering.¹⁵⁹

156 LO 1981a, s 39f

157 LO 1971, s 53, LO 1981a, s 117

158 LO 1981b, s 62

159 LO 1981b, s 62, LO 1981a, s 126, 131, 182

Vid utformningen av medbestämmandet i företagen har man från LO:s sida betonat betydelsen av decentralisering och deltagande. Man bör, skriver LO tillsammans med TCO i reservationen till arbetsrättskommitténs betänkande eftersträva "... ett stärkande av de anställdas inflytande i frågor som berör dem dagligen och nära".¹⁶⁰ Man motiverade denna utformning med att demokratiseringen syftar till att vidga den enskildes frihet och självständighet.

Men även inom detta område kan man finna exempel på hur pragmatiska effektivitetskriterier fått påverka ställningstagandet. 1973 hävdade t ex Inge Janérus, vid denna tid ansvarig för medbestämmandefrågor inom LO, att den fackliga politiken rörande företagsledningsfrågor borde avgöras på förbunds nivå. De lokala fackliga representanterna borde således före besluten inhämta förbundsledningens uppfattning. Motiveringen var, att det endast är på förbunds nivå som man besitter den kompetens, som är nödvändig för att bedöma strukturförändringar, marknadsutveckling etc.¹⁶¹ Janérus ville således av effektivitetsskäl centralisera en viss del av det fackliga medbestämmandet.

Å andra sidan betonar man i *LO 80-rapporten* att en aktivering av det lokala facket förutsätter

"ett offensivt programarbete där man formar de lokala fackliga kraven på arbetsplatsens utformning och företagets ledning och sedan själv får förhandla om kravens genomförande ...".¹⁶²

Här får således önskan om lokal aktivitet motivera en decentralistisk beslutsordning.

När det gäller löntagarfondsfrågan tycks effektivitetsskäl ofta ha fått väga tyngre än den principiella demokratiuppfattningen. Trots att det rådslag bland LO:s medlemmar, som genomfördes i samband med Meidnergruppens arbete, gav uttryck för en stark önskan om ett decentralistiskt förslag, valde gruppen att föreslå en centralistisk typ av branschfonder. Motiveringen till detta förslag var, att löntagarkollektivet genom branschfonderna skulle få möjlighet att påverka den övergripande strukturuomvandlingen i samhället. De förslag till löntagarfonder, som lades fram av LO och SAP gemensamt 1978 och 1981 var steg i decentralistisk riktning. Här har man övergivit idén att löntagarinflytandet skall utövas genom centrala branschfonder och förordar i stället ett system med regionala representantskap.

I 1981 års förslag lämnar man frågan hur styrelseledamöterna i de regionala fonderna skall väljas öppen. Man redovisar både ett alternativ som innebär direkta val och ett alternativ som innebär att ledamöterna utses av de centrala fackliga organisationerna. I en intervju förordade dåvarande metallordföranden Bert Lundin det senare alternativet. Utredningens alternativ med direkta val

160 SOU 1975, s 944

161 Janérus 1973

162 LO 1981a, s 135

hade enligt Lundin "kommit till för att lugna de röster som under debattens gång kommit upp i falsett".¹⁶³ Man tycks också i *LO 80-rapporten* förutsätta alternativet att de fackliga organisationerna tillsätter ledamöterna.¹⁶⁴

Även när det gäller fördelningen av det inflytande över företagen som fonderna kommer att ge löntagarna, framträder en centralistisk tendens. I samtliga förslag som LO lagt fram får det lokala facket endast utse maximalt 20 % av företagets styrelseledamöter. Resten av de styrelseledamöter som fondernas ägande kommer att berättiga till, skall enligt förslagen utses av den centrala branschfondens styrelse (1976) eller av de regionala fondstyrelserna.¹⁶⁵

Man anger i rapporterna följande argument för en sådan begränsning av det lokala fackets inflytande:

- (1) För att inte den solidariska lönepolitiken skall ersättas av företagsspecifika löneuppgörelser bör fondernas styrelserepresentanter vara ansvariga inför ett större kollektiv av löntagare än enbart de som arbetat i det enskilda företaget.¹⁶⁶
- (2) Fondsystemet får ej uppmuntra företags- och gruppegoism.¹⁶⁷
- (3) Med centralt utsedda styrelserepresentanter ökar fondernas möjligheter att påverka den ekonomiska utvecklingen i samhället.¹⁶⁸

Det är således behovet av sammanhållning bland löntagarna samt möjligheten att påverka den ekonomiska utvecklingen som fått motivera den relativt centralistiska utformningen av löntagarfondsförslagen.

Vi finner sammanfattningsvis, att LO ger uttryck för en något motsägelsefull inställning till deltagande. På den ideologiska nivå som man, i enlighet med Seliger, kan kalla "fundamentala principer" förespråkar man participation och decentraliserade beslutsformer. På denna nivå tycks LO instämma i de radikala demokraternas kriterium på demokrati, som innebär att demokrati förverkligas i samma utsträckning som folket deltar i den politiska beslutsprocessen.¹⁶⁹

Denna ståndpunkt kan motiveras utifrån den människouppfattning, som LO givit uttryck för och som enligt Lewin också ligger till grund för denna demokratiuppfattning, dvs att deltagandet i det demokratiska beslutsfattandet befrämjar människans personlighetsutveckling.¹⁷⁰

På den "operativa" nivån tycks man däremot vara beredd att förorda centralistiska lösningar.

163 LO-tidningen 5/1981

164 LO 1981a, s 78

165 LO 1976b, s 117, LO-SAP 1978, s 43, LO-SAP 1981, s 103

166 LO 1976b, s 105, LO-SAP 1978, s 42

167 LO 1976b, s 109

168 LO 1976b, s 111

169 Lewin 1970, s 18

170 Lewin 1970, s 179

B. TCO

I följande avsnitt behandlas TCO:s ställningstagande till medbestämmande respektive löntagarstyre, argumentationen för ställningstagandet samt den ideologiska grunden för argumentationen.

För att i möjligaste mån undvika onödiga upprepningar disponerar jag avsnittet så att jag jämför TCO:s ställningstagande, argumentation och ideologi med LO:s och gör en fördjupad tolkning endast i de fall, där man skiljer sig från LO.

Det material, som jag använt mig av, är huvudsakligen de SAMKO-rapporter och de TCO-rapporter om löntagarfondsfrågan, som jag presenterat i inledningen. Dessa rapporter är av något olika karaktär. Den första SAMKO-rapporten, som kom 1970 tillstyrktes av styrelsen för TCO och godkändes av TCO-kongresserna samma år. De båda rapporterna, som kom 1979 om arbetsorganisation respektive utvärderingen av medbestämmandelagen var närmast utredningsmaterial, medan rapporten, som kom 1981 hade karaktären av debattskrift.

De rapporter rörande löntagarfondsfrågan, som framställts av TCO har presenterats för TCO-kongresserna 1976 och 1979. Kongresserna antog dock inte dessa rapporter utan godkände dem i stället som underlag för TCO:s fortsatta arbete med löntagarfondsfrågan.

Även vid analysen av TCO:s ställningstagande, argumentation och ideologi har jag använt mig av en del annat material, såsom TCO-tidningen, kongressprotokoll etc för att få uppslag till tolkningar.

1. Ställningstagande: medbestämmande på alla nivåer

Jag skall vid presentationen av TCO:s ställningstagande först ta upp de former för medbestämmande, som man föreslagit och därefter de frågor som man ansett det särskilt betydelsefullt att få inflytande över.

I SAMKO-rapporten 1971 föreslår man, att inte bara löne- och anställningsvillkor skall regleras genom förhandlingar utan att förhandlingsrätten även utvidgas till inflytandefrågorna.¹⁷¹ I rapporten som kom 1973 tar man, liksom LO två år tidigare, ställning för en generell förhandlingsrätt i dessa frågor.¹⁷²

Man har även från TCO:s sida lagt fram en rad förslag till former för de anställdas medbestämmande.

¹⁷¹ TCO 1971, s 12ff

¹⁷² TCO 1973, s 18ff

På den högsta nivån i företaget föreslår man i SAMKO-rapporten 1971, dels att de anställda får representanter i företagets styrelse och dels att företagsnämnderna, som är sammansatta av representanter för arbetsgivare och anställda, får beslutsrätt i alla frågor som de anställda har intresse att påverka.¹⁷³ Denna tanke följs upp i SAMKO-rapporten 1976, där man föreslår att en ledningsgrupp inrättas på företagets högsta beslutsnivå i vilken både företagsledningen och de fackliga organisationerna finns representerade. Ledningsgruppen bör enligt rapporten ha beslutsfullmakt i principiella och samordnande frågor som rör den löpande verksamheten.¹⁷⁴

På företagets mellannivå bör det enligt SAMKO-rapporten 1971 inrättas partssammansatta avdelningsnämnder med uppgift att ansvara för verksamheten inom inflytandesystemet på avdelningsnivå och därunder och på företagets lägsta nivå bör enskilda anställda eller grupper av anställda få självbestämmande. Det innebär, att man, i samverkan med arbetsledaren, själv beslutar i frågor som gäller den egna arbetssituationen, eller ledningen och fördelningen av arbetet inom arbetsenheten.¹⁷⁵

I, vad man kallar, ett mer långtgående inflytandesystem föreslår SAMKO 1971 att beslutsgrupper, bestående av representanter för företagsledningen och de antällda, från företagsledningsnivån och nedåt inordnas i företagets linjeorganisation.¹⁷⁶

I samband med arbetsrättskommitténs förslag hävdade TCO, att de fackliga organisationerna bör ha permanent veto, både i arbetsledningsfrågor och i företagsledningsfrågor. Man befarade, att kommitténs förslag inte skulle resultera i några medbestämmandeavtal. Utan vetorätt skulle då inte löntagarna få något inflytande över företagets beslutsfattande.¹⁷⁷

Vilken betydelse tillmäter man då löntagarfonderna? I skriften *Löntagarkapital* hävdade man, att löntagarfonder visserligen kan vara ett medel att tillförsäkra de anställda medbestämmande, men man betonade samtidigt att

”de medvetna ansträngningarna på att öka medbestämmandet för de anställda bör inriktas på åtgärder, som ligger vid sidan om ett löntagarfondssystem . . .”.¹⁷⁸

I den löntagarfondsrapport, som lades fram inför TCO-kongressen 1979, hävdade man däremot att de anställdas inflytande över de företagsledande organen hellre bör utövas genom löntagarägande än genom arbetsrättsligt grundat inflytande. Skälet är att förbindelsen mellan beslutsfattande och ekonomiskt

173 TCO 1971, s 18ff

174 TCO 1977, s 19

175 TCO 1971, s 22ff, 1979a, s 51f

176 TCO 1971, s 24

177 TCO 1975, s 24f

178 TCO 1976, s 39

ansvar, en förbindelse som är nödvändig för att upprätthålla ett effektivt beslutsfattande, skall vidmakthållas.¹⁷⁹

I figur 4 sammanfattas TCO:s ställningstagande till medbestämmande.

Företagets hierarki	1971	1973	1975	1976	1979
	Utvidgad förhandlingsrätt	Generell förhandlingsrätt			
Styrelse	Minoritetsrepr för facket		Minoritetsrepr för facket	Minoritetsrepr för facket + ägarrepr	Minoritetsrepr + ägarrepr
Företagsledning	<i>Näraliggande</i> Beslutsrätt för företagsnämnd	<i>Långtgående</i> Partssammansatt beslutsgrupp	Vetorätt för facket	Partssammansatt ledningsgrupp	
Avdelning	Avdelningsnämnd	Partssammansatt beslutsgrupp			
Grupp	Självbest	Självbest	Självbest	Självbest	Självbest

Figur 4. TCO:s ställningstagande till medbestämmande.

Vilka frågor bör då enligt TCO prioriteras? I de tidigare SAMKO-rapporterna föreslår man, att de anställda får inflytande i de frågor som särskilt berör deras situation.¹⁸¹ Från och med remissvaret på arbetsrättskommitténs betänkande görs inte längre några sådana begränsningar av medbestämmandet. Man menar nu, att alla frågor, som beslutas i företagen, berör de anställda.¹⁸² Däremot framhåller man att de anställda bör ha självbestämmande över vissa frågor som är särskilt angelägna. Man nämner här arbetsmiljö- och hälsofrågor, personalpolitik och arbetsorganisation.¹⁸³

När det gäller löntagarstyre finner man få ställningstaganden i TCO-materialet. I löntagarfondsrapporten 1979 hävdar man dock, att ett "system som överför ägandemajoriteten i samtliga berörda företag till de anställda" inte är att förorda. Däremot ser man inte "några hinder mot löntagardominans i enskilda företag".¹⁸⁴

179 TCO 1979c, s 22 (Not 180 utgår)

181 TCO 1970, s 15ff

182 TCO 1975, s 15, 18

183 TCO 1975, s 25f, se även LO:s och TCO:s gemensamma reservation, SOU 1975:1, s 942

184 TCO 1979c, s 159

De krav på medbestämmande som förts fram av TCO överensstämmer som vi ser rätt väl med LO:s krav. En skillnad är, att TCO betonat kravet på permanent veto för facket. En annan skillnad är, att TCO förespråkar att medbestämmandet på lägre nivåer i företagen inordnas i linjeorganisationen och inte utövas genom ett parallellt system med partssammansatta organ. Det räcker, menar TCO, att de fackliga organisationerna är med och formar verksamhetens mål, planer och organisation.¹⁸⁵

2. Argumentation

På samma sätt som vid analysen av LO:s argumentation har jag systematiserat TCO:s argument för medbestämmande i vissa argumentgrupper.

1. Trygghet

Trygghetsargumentet framförs i följande citat ur SAMKO-rapporten 1970:

”Medbestämmande för de anställda kan ge dem större trygghet, sakligt grundad på att företaget fungerar bättre, psykologiskt betingad av att man som anställd själv i större utsträckning kan bedöma den framtida utvecklingen och de krav på förändringar som denna kan ställa”.¹⁸⁶

Man antar således, att medbestämmande kan befrämja anställningstryggheten genom att det kommer att fattas bättre beslut, dvs beslut som i högre grad befrämjar företagets framtida verksamhet. Den enskildes trygghet befrämjas av att han genom medbestämmande får mer information om företagets framtida planering och därigenom får större möjligheter att planera sin egen framtid.

2. Arbetstillfredsställelse

I rapporten 1973 hävdade man att den tekniska utvecklingen lett till en utarmning av många arbetsinnehåll. Många anställda har också drabbats av omplaceringar och tvingats omskola sig. För att möjligheten till arbetstillfredsställelse inte skall gå förlorad genom den moderna tekniken krävs därför ”att de anställda får medbestämmande över arbetsmiljön i vid mening”.¹⁸⁷

I rapporten 1976 hävdade man, att ett medbestämmande för de anställda, som ”omfattar samtliga frågor i företag och förvaltningar”, är nödvändigt för att arbetsorganisationen skall utformas, så att den ger möjligheter till behovstillfredsställelse i arbetet.¹⁸⁸

185 TCO 1977, s 20, TCO 1981a, s 116ff

186 TCO 1970, s 16, se även TCO 1973, s 44

187 TCO 1973, s 45, se även TCO 1970, s 17, 29, TCO 1971, s 27

188 TCO 1977, s 10

Men medbestämmande uppfattas inte endast som ett medel att påverka beslutsfattandet så att arbetet blir utvecklande och meningsfullt för den enskilde. Man hävdar dessutom, att "medbestämmande i arbetet i sig är en förutsättning för goda arbetsvillkor".¹⁸⁹ Uttalandet kan tolkas så, att medbestämmande bidrar till att arbetet upplevs som positivt av den anställda.

Detta argument har även anförts för självbestämmande över arbetsorganisationen. Man hävdade i SAMKO-rapporten 1971 att ett självbestämmande kommer att öka möjligheterna till variation och initiativtagande, vilket bidrar till arbetstillfredsställelsen.¹⁹⁰

3. Demokrati

Liksom LO anknyter TCO till demokratibegreppet i argumentationen för ökat löntagarinflytande i företagen. I direktiven till SAMKO skrev man:

"...I ett samhälle, som nått den grad av demokratisering som det svenska, måste det anses helt stridande mot utvecklingen att på arbetsplatsen försöka upprätthålla ett auktoritärt, patriarkaliskt system".¹⁹¹

Man anser säkerligen, att det inte är för att det strider "mot utvecklingen" som förhållandena även inom företagen bör demokratiseras utan för att den demokratiska utvecklingen är något positivt och eftersträvänsvärt. Argumentet kan därför ställas upp i följande slutledning:

- (1) Medbestämmande innebär att arbetslivet demokratiseras.
- (2) Arbetslivet är en samhällssektor.

- (3) Medbestämmande innebär att en samhällssektor demokratiseras.
- (4) Det är önskvärt att varje samhällssektor demokratiseras.

- (5) Medbestämmande är önskvärt

Det klassiska argumentet, att demokrati är önskvärt därför att det vidgar den enskildes perspektiv och ger medborgarna ökade insikter, dvs att demokrati utvecklar medborgarnas personlighet, är enligt SAMKO också giltigt för demokratiseringen av arbetslivet.¹⁹²

4. Rättighetsargument

Liksom i LO-rapporten 1971 anknöt man i SAMKO-rapporten 1970 argumentationen för medbestämmande till principen om de berördas beslutsrätt. Man

189 TCO 1976, s 39

190 TCO 1971, s 22f

191 TCO 1970, s 45

192 TCO 1973, s 5

hävde att eftersom både ägare och anställda "som huvudintressenter /är/ direkt berörda av verksamheten", bör man ta upp frågan om inte jämställdhet mellan ägarintresse och de anställdas intresse bör eftersträvas.¹⁹³

I en ledare i TCO-tidningen gick man ett steg längre. Där hävdade man att arbete och kapital inte är jämbördiga parter. De anställda är mer beroende av företaget än kapitalägarna och därför bör de också ha ett större inflytande över företagets beslutsfattande.¹⁹⁴

I samband med löntagarfondsdiskussionen har man också argumenterat utifrån principen om arbetets rätt. Man har hävdad, att rätten till inflytande "är grundad på arbetets värde och inte på äganderätten till kapital".¹⁹⁵ Uttalandet kan tolkas så, att den som lägger ner sitt arbete i företaget, därigenom också får rätt att påverka beslutsfattandet.

5. Effektivitet

Medbestämmandets betydelse för företagens effektivitet spelar en undanskymd roll i TCO:s argumentation. I rapporten 1970 hävdade man endast, att medbestämmande för de anställda kan "tillföra (företaget) värdefulla synpunkter och förslag".¹⁹⁶

Argumentet återkom sedan inte förrän i debattskriften 1981 där man hävdade, att en maktförskjutning till de anställdas fördel är nödvändig, för att de skall engageras i att öka produktiviteten i näringslivet. Medbestämmande är enligt rapporten nödvändigt för att "lyfta Sverige ur krisen".¹⁹⁷

6. Dubbla lojaliteter?

Även inom TCO har det tidigare funnits en tveksamhet till de anställdas representation i företagens styrelser pga risken för dubbla lojaliteter. En sådan tveksamhet tillbakavisades dock i debattskriften 1971. Här hävdade man, att det inte råder någon motsatsställning mellan arbetsgivare och anställda rörande företagens fortbestånd och utveckling. När de anställda har en annan uppfattning än arbetsgivaren kan de redovisa denna före beslutet och därigenom kanske förhindra beslutet eller åtminstone mildra beslutets negativa effekter.¹⁹⁸

I rapporten *Om organisation* utgick man ifrån att det råder en konflikt mellan

193 TCO 1970, s 16, Kravet på jämställdhet mellan parterna framfördes i SAMKO-rapporten 1973, s 48

194 TCO-tidningen 15/1974

195 TCO 1979c, s 20

196 TCO 1970, s 16

197 TCO 1981a, s 109

198 TCO 1971, s 18f

arbetsgivarens och de antäldas intressen. För att undvika att medbestämmandet sker på arbetsgivarens villkor bör därför den lokala klubben, innan man går in i partssammansatta organ, formulera en egen linje i de frågor som skall behandlas.¹⁹⁹

TCO tycks således mena, att det går att undvika, att facket genom medbestämmande får dubbla lojaliteter, om man inriktar sig på att bevara sitt oberoende i förhållande till arbetsgivaren.

Man såg i löntagarfondsrapporten 1979 inte något skäl till varför löntagarägande skulle aktualisera några nya problem, när det gäller fackets lojaliteter, problem som inte redan aktualiserats genom t ex fackets styrelserepresentation. Ett löntagarfondssystem ger i stället "ökade förutsättningarna för att de fackliga organisationernas krav skall tillgodoses"²⁰⁰ Motsatsförhållandet mellan arbetsgivare och löntagare kommer enligt rapporten alltid att bestå oavsett hur företagets ägande är uppbyggt.

Risken för dubbla lojaliteter har dock anförts som ett skäl mot att det lokala facket genom löntagarfonder kommer i majoritetsställning på bolagsstämman. Det skulle innebära, att facket blev arbetsgivare i det egna företaget och därmed skulle den fackliga organisationens möjlighet att tillvarata de anställdas intressen hotas.²⁰¹

7. Sammanfattning

Man kan sammanfattningsvis konstatera, att de argument som TCO anfört för medbestämmande i stort sett är desamma som LO anför. Demokratiargumentet och effektivitetsargumentet spelar dock en mindre roll i TCO:s argumentation än i LO:s.

3. Ideologi

TCO har i sina stadgar inskrivet, att organisationen skall stå partipolitiskt obunden. Organisationen ser som sin uppgift att ta till vara medlemmarnas intressen i arbetslivet och i samhället i stort. Den partipolitiska neutraliteten har bidragit till en försiktighet, när det gäller ideologiska ställningstaganden. Därför är det svårare att få underlag till en analys av TCO:s ideologi än till LO:s och SAF:s.

199 TCO 1979a, s 73

200 TCO 1979c, s 161

201 TCO 1981b, s 9

1. Politiskt värderingssystem

Företagsspecifika mål

I likhet med LO uppfattar TCO lönsamhet och effektivitet som viktiga mål för företagen. Genom att lönsamhetsaspekter varit av avgörande betydelse för företagens beslutsfattare har "de fackliga organisationerna . . . kunnat tillförsäkra medlemmarna förbättringar i löne- och anställningsvillkoren".²⁰²

Redan i de första SAMKO-rapporterna betonade man emellertid, att hänsyn också måste tas till de anställdas arbetstillfredsställelse. I olika rapporter tar man upp faktorer, som påverkar graden av arbetstillfredsställelse. Man nämner möjligheter för den enskilde att utveckla sin förmåga i arbetet, möjligheten att få kunskap, upplevelse av trygghet, upplevelse av mening i arbetet, möjligheter till variation, möjligheter att ta egna initiativ och få ansvar, upplevelse av gemenskap och självständighet osv.²⁰³ Arbetstillfredsställelsen är således enligt TCO:s mening, beroende av vilka möjligheter de anställda har att uppnå behovstillfredsställelse i arbetet (även i SAMKO-rapporterna anknyter man i detta sammanhang till psykologiska behovsteorier).²⁰⁴

Betoningen av arbetstillfredsställelsens betydelse gör att en effektiv produktion, som medför höjda löner och förbättrade anställningsvillkor inte enligt TCO:s mening, kan kompensera dåliga arbetsförhållanden.²⁰⁵ Om endast vinstmålet ligger till grund för företagets verksamhet leder det till minskad arbetstillfredsställelse och minskat engagemang i arbetet.²⁰⁶ Men det går även av effektivitetsskäl att motivera ett hänsynstagande till personalens behov och arbetsvillkor: "För bästa möjliga resursutnyttjande måste produktionsmiljön anpassas till personalen och inte tvärtom", skriver man i rapporten 1971.²⁰⁷

I rapporten 1976 gick man ytterligare ett steg. Där hävdade man, att det inte räcker, att man endast *tar hänsyn* till arbetstillfredsställelse vid beslutsfattandet: "... de anställdas krav på arbetsvillkoren måste få en lika framträdande ställning som effektivitetskravet".²⁰⁸

Den starkare betoningen av arbetets betydelse för människan åtföljs av en kritik av konsumtionssamhällets utveckling. Man tog i rapporten från 1981 avstånd från "kommersialismens livsstilar", som bl a innebär att "fritiden framställs som betydligt attraktivare än arbetslivet".²⁰⁹

202 TCO 1973, s 46

203 TCO 1971, s 6, TCO 1973, s 44f, TCO 1977, s 9

204 TCO 1971, s 6

205 TCO 1970, s 17

206 TCO 1981a, s 30

207 TCO 1971, s 6

208 TCO 1977, s 14

209 TCO 1981a, s 18

Sociala värden

I TCO-materialet saknas nästan helt ställningstaganden till övergripande sociala värden. Det är endast i den ideologiskt präglade rapporten 1981 som man finner vissa antydningar. Där kritiserade man den frihetsuppfattningen, som SAF företräder. Det är en uppfattning, som enligt rapporten innebär, att företagen skall ha maximal frihet på alla marknader, inklusive arbetsmarknaden. En sådan frihetsuppfattning bortser ifrån ojämlikheten i styrkeförhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, en ojämlikhet, som drivit fram bildandet av fackliga organisationer.²¹⁰ Den frihet som SAF förespråkar är enligt rapporten "en frihet på de starkares villkor".²¹¹

I kritiken av SAF:s ideologi framträder också en uppfattning om jämlikhetens innebörd och värde. Man kritiserar SAF för att motverka "all politik som leder till utjämning av skillnader mellan olika grupper och personer", och för att vilja "premiära de duktiga och initiativkraftiga. . .".²¹²

Vilka slutsatser kan man dra av denna kritik? Man tycks för det första ta avstånd från en frihetsuppfattning som inte tar hänsyn till vilka resurser individerna har att genomdriva sina önskningar. Vidare tycks man förespråka en samhällsutveckling mot social jämlikhet och man tycks åtminstone i detta sammanhang motsätta sig meritokratiska principer för fördelning (vilket man dock t ex i lönepolitiska sammanhang inte har gjort).

Normativ teori

Liksom LO följer TCO huvudsakligen en teleologisk resonemangsmodell i argumentationen för medbestämmande. Medbestämmande är enligt TCO önskvärt, därför att det medför positiva konsekvenser för de anställda. Men man finner också deontologiska inslag i form av rättighetsargument.

Även hos TCO finner man en strävan mot universalism. Genom att facket fått inflytande över beslutsfattandet i den offentliga sektorn har man vidgat perspektivet utöver de anställda. I dessa beslutssituationer kan man inte bortse från "att allmänna samhällssynpunkter kommer in även i de fackliga ställningstagandena".²¹³

210 TCO 1981a, s 31

211 TCO 1981a, s 39

212 TCO 1981a, s 33

213 TCO 1981a, s 59

2. Ideologiska verklighetsomdömen

a. Det ekonomiska systemet — blandekonomi och monopol

Man kritiserar i flera TCO-rapporter bilden av den svenska ekonomin som en decentraliserad och fri marknad, där företag konkurrerar på lika villkor. Utifrån den statliga koncentrationsutredningens resultat hävdade man i debattskriften 1981, att de stora aktieägarnas och de stora företagens dominans över näringslivet är "enorm".²¹⁴

I löntagarfondsrapporten 1979 hävdade man att det råder "monopol eller fåtalskonkurrens inom många områden". Enligt rapporten är det företagens behov av att kunna hävda sig i konkurrens med utländska företag som drivit fram koncentrationen.²¹⁵

I samma löntagarfondsrapport beskrevs den svenska ekonomin som en "blandekonomi". Även om företagen till övervägande del är privatägda anger "samhället" förutsättningarna, under vilka konkurrensen mellan företagen bör ske. Samhällets uppgift är enligt rapporten att skydda de svagares intressen, dvs konsumenternas, de arbetslösa, utsatta regioners etc.²¹⁶

Man anser således att konsumenterna har litet inflytande över ekonomin eftersom marknaderna till stor del kontrolleras av ett eller ett fåtal företag. För att skydda konsumenternas intressen måste därför staten på olika sätt reglera villkoren för företagens verksamhet.

b. Makten i samhället — ofullständig demokrati

I den tredje SAMKO-skriften konstaterade man att "De senaste decennierna kännetecknas av en betydande demokratiseringsprocess i samhället som helhet".²¹⁷

Demokratien är dock ofullständig. De beslut som styr samhällets ekonomiska sektor, dvs de beslut som är avgörande för människors och samhällets utveckling, fattas, enligt debattskriften 1981, "så gott som helt utanför det nationella politiska systemets ram".²¹⁸ I stället är det "de stora företagsgrupperingarna", som fattar dessa beslut. Den kraftiga ägarkoncentrationen i näringslivet har gjort att en liten grupp privata kapitalägare fått stor makt över samhällsekonomin, hävdar man i en debattskrift rörande löntagarfondsfrågan.²¹⁹

Enligt den syn som kommer fram i TCO-materialet har således de privata

214 TCO 1981a, s 37

215 TCO 1979c, s 28

216 TCO 1979c, s 38f

217 TCO 1973, s 5

218 TCO 1981a, s 17

219 TCO 1981c, s 20

storföretagen genom sin ekonomiska makt, ett inflytande över samhällets politik, som strider mot demokratins principer.

c. Makten i företagen — arbetsgivaren styr

Det är enligt TCO:s uppfattning, ägarna som har makten i företagen. I den första SAMKO-rapporten skriver man: "Hittills har inflytandet från ägarsidan genom dess företrädare varit klart dominerande".²²⁰

Mot bakgrund av denna inställning var man från TCO:s sida mycket kritisk till arbetsrättskommitténs förslag att grunda medbestämmandet i förhandlingsrätt. Man skrev i remissvaret på utredningen:

"Den makt arbetsgivaren i dag besitter, har de inte på någon punkt gett efter på genom förhandlingar. Enligt TCO:s mening finns det ingen anledning att tro, att förhandlingar enligt det av kommittén antagna mönstret skulle öka arbetsgivarens vilja att ge efter på sin ensidiga bestämmanderätt".²²¹

I den utvärdering av MBL, som gjordes två år efter det att lagen trätt i kraft, konstaterade man att "förhandlingar sker på arbetsgivarens villkor" och att lagen "inte har skapat någon balans i förhållandet mellan parterna", arbetsgivaren är fortfarande den starkare parten.²²²

Även i debattskriften 1981 framkom en pessimistisk syn på MBL:s möjligheter att förändra maktrelationerna i företagen. MBL innebär, att

"den part, som har och alltid har haft hela bestämmanderätten på sin sida nu förmås att dela med sig av den till en annan part, som hittills aldrig har blivit tillfrågad på allvar."

Det kommer dock inte att lyckas, eftersom facket saknar "de medel som behövs för att arbetsgivaren ska fås att lyssna på det facket har att säga".²²³

Enligt TCO:s mening är det ägarna, som ytterst styr företagens verksamhet. Man skrev i löntagarfundsrapporten 1976:

"I de flesta företag . . . dominerar ofta en eller ett par ägargrupper. Inte sällan hämtas företagsledningen från denna krets. Ägande och ledande av företag är alltså på ont och gott nära sammanbundet, ofta i en person".²²⁴

Något stöd för teorin om "direktörernas revolution" finner man således inte i TCO-materialet.

Man tar även avstånd från den s k intressentteorin, som lanserades av arbetsgiversidan under 1960-talet (se kap V). Enligt teorin är alla intressenter i före-

220 TCO 1970, s 16

221 TCO 1975, s 24f

222 TCO 1979b, s 27

223 TCO 1981a, s 53

224 TCO 1976, s 13

taget lika inflytelserika. Enligt TCO:s syn förbiser teorin huvudmännens, dvs ägarnas maktställning.²²⁵

d. Konflikt eller harmoni?

Även TCO har allt starkare kommit att betona konfliktperspektivet när det gäller relationerna mellan arbetsmarknadens parter.

De förslag till medbestämmande för de anställda, som man presenterade i SAMKO-rapporten 1971 förutsatte "att det finns ett gemensamt intresse i fråga om företagets fortbestånd och utveckling mellan framför allt ägare och anställda".²²⁶ I de första SAMKO-rapporterna nämndes inget om eventuella intressekonflikter mellan anställda och arbetsgivare. I stället betonade man, att det finns en grundläggande enighet om företagets mål, även om man naturligtvis också hävdade, att de anställda har särskilda intressen att bevaka i företagen.²²⁷

I den organisationsteori, som man ansluter sig till i SAMKO-rapporten *Om organisation* (1979) är en utgångspunkt att företagen syftar till att förverkliga huvudmännens, dvs ägarnas, intressen och att dessa ofta står i motsatsställning till de anställdas intressen. Parterna på arbetsmarknaden har således enligt rapporten motsatta intressen, vilket dock inte hindrar att vissa mål kan sammanfalla — men i så fall från olika utgångspunkter.²²⁸

I den mer ideologiskt präglade debattskriften från 1981 hävdade man att det råder en "... grundläggande intressemotsättning mellan arbete och kapital" och att löntagarna och arbetsgivarna därmed har "motsatta intressen".²²⁹ "Löntagarna är", hävdade man vidare, "från arbetsgivarens sida sett fortfarande — om vi skalar av alla vackra ord — bara en produktionsresurs, ett medel att nå andra syften".²³⁰

I de tidigare rapporterna saknades nästan helt en beskrivning av förhållandet mellan parterna på arbetsmarknaden. När arbetet med medbestämmandefrågor utvecklades och man blev tvingad att beskriva detta förhållande, kom man fram till en uppfattning, som ligger nära ett marxistiskt synsätt.

e. Aktörsparadigm

I de tidigare SAMKO-rapporterna är det svårt att finna några utsagor som berör aktörsparadigmet. I senare rapporter tycks man utgå från ett klassparadigm. I rapporten om löntagarfonder som kom 1976, liksom i SAMKO:s debattskrift

225 TCO 1979a, s 19f

226 TCO 1971, s 25

227 TCO 1971, s 6

228 TCO 1979a, s 8ff

229 TCO 1981a, s 95

230 TCO 1981a, s 95

från 1981, betonades ägandets betydelse för makten över företagen.²³¹

I rapporten om arbetsorganisation från 1979 kritiserade man de organisationsteorier, som utgår från ett organisationsparadigm. Man tog avstånd från de teorier, som istället för formella sanktioner betonar den informella auktoritetens betydelse för inflytandet i företagen, liksom från intressentteorin. Gemensamt för dessa är enligt rapporten att de förbiser ägarnas maktställning i företagen.²³²

3. Människouppfattning

Den människouppfattning som man finner i TCO-materialet, påminner starkt om den vi fann vid analysen av LO-materialet.

Människan har, enligt rapporten 1973, "benägenhet, vilja och förmåga att delta i utformningen av de egna livsvillkoren". Därmed strävar hon också efter att delta i kollektivt beslutsfattande, både i samhället som helhet och på den egna arbetsplatsen.²³³

En liknande syn på människan framkom i rapporten 1981. Där beskrevs människan som "...skapande, aktiv, engagerad, ansvarstagande, kunnig och därtill beredd till solidariskt och gemensamt handlande. . .".²³⁴

Människan, dvs varje människa, har således enligt denna uppfattning förmåga och vilja att delta i och ta ansvar för gemensamma angelägenheter.

Människan är vidare en social varelse. Hon har behov av att tillhöra en gemenskap. I rapporten 1981 kritiserades SAF:s människouppfattning, för att den utgår ifrån, att människan i första hand styrs av egenintresset och inte räknar med "människans vilja till solidaritet, sammanhållning och behov av trygghet för att kunna utvecklas"²³⁵. TCO tar således avstånd från en psykologisk egoism.

Det är sammanfattningsvis två aspekter på människans natur som betonas i TCO-materialet. Dels hävdar man, att människan har förmåga och behov att aktivt delta i beslutsfattande som rör gemensamma frågor, och dels betonas att människan är en gemenskapsvarelse, som inte enbart drivs av egoistiska motiv.

Denna syn på människan ligger till grund för kravet att arbetsorganisationen bör utformas, så att den ger möjlighet för människor att gemensamt ta aktiv del i beslutsfattandet på arbetsplatsen.

4. Demokratiuppfattning

Även i TCO-rapporterna ges demokratibegreppet en vid innebörd. I rapporten 1973 hävdade man t ex att ett vidgat tillträde till utbildning, social utjämning,

231 TCO 1976, s 13, TCO 1981a, s 52

232 TCO 1979a, s 17ff

233 TCO 1973, s 5

234 TCO 1981a, s 109

235 TCO 1981a, s 40

ökad fritid och ökad folklig representation i olika samhälleliga organ utgör led i samhällets "demokratiseringsprocess".²³⁶

När det gäller den snävare betydelsen av begreppet, dvs när det endast innefattar formerna och principerna för beslutsfattandet, ger man begreppet en komparativ innebörd. I rapporten 1971 hävdade man att "... ju mer beslutsprocessen öppnas för dem som berörs av en fråga, desto längre har demokratiseringen gått".²³⁷

a. Demokratins förutsättningar

Det är endast i debattskriften från 1981 som man kan finna svar på frågan, vilka förutsättningar som måste uppfyllas för att ett demokratiskt samhälle skall kunna realiseras. Man skriver: "Den demokratiska arbetsformen innebär respekt för allas åsikter, vilja att låta envar göra sin röst hörd och lämna ett bidrag." Man uppfattar vidare en "privatisering" som "det största hotet mot en levande demokrati". "Garantin för ett demokratiskt samhälle ... ligger därför i en utveckling där de många människorna kan medverka aktivt och engagerat".²³⁸

Demokratin förutsätter således enligt denna TCO-rapport att alla medborgare har möjlighet att yttra sig och att alla verkligen utnyttjar denna möjlighet och på ett aktivt sätt deltar i samhällets styrande.

b. Demokratins beslutsområde

Från TCO:s sida har man hävdat, att de anställdas inflytande i företagen utgör en "naturlig länk" i samhällets demokratiseringsprocess. "Det finns", hävdar man, "ingen motsättning mellan den politiska demokratins principer och kravet på inflytande för de anställda på den egna arbetsplatsen". I stället utgår de från "samma bärande idé, nämligen tron på människans benägenhet, vilja och förmåga att delta i utformningen av de egna livsvillkoren".²³⁹

Man menar dock att medbestämmandet hittills inte motsvarar den politiska demokratins principer. I rapporten 1981 skrev man att "... man ännu inte nått målet att utvidga området för de demokratiska principerna till att även omfatta arbetsplatserna".²⁴⁰

Detta uttalande ger utrymme för olika tolkningsalternativ. Man kan tänka sig att en tillämpning av de demokratiska principerna, som enligt rapporten innebär, att varje medborgare har samma ställning, i arbetslivet innebär att alla som är berörda av företagets beslut, alternativt alla anställda, har samma

236 TCO 1973, s 5

237 TCO 1971, s 7

238 TCO 1981a, s 108f

239 TCO 1973, s 5

240 TCO 1981a, s 100

möjlighet att påverka beslutsfattandet.

Det är dock rimligare att tolka uttalandet så att en tillämpning av de demokratiska principerna i arbetslivet innebär jämställdhet mellan kollektiven arbetsgivare och anställda. En sådan tolkning är förenlig med det krav på jämställdhet mellan parterna som TCO upprepade gånger fört fram.²⁴¹

c. Deltagande

Mot bakgrund av den människouppfattning, som jag redovisat tidigare, tar TCO ställning för en participatorisk demokratidoktrin. Man skriver att "... medborgarnas deltagande i det politiska livet har ett värde i sig..." Demokratin ger medborgarna möjlighet att utveckla sin personlighet och leva ett rikare liv.²⁴² Denna principiella ståndpunkt återkom i debattskriften 1981 där man hävdade att

"garantin för ett demokratiskt samhälle... ligger i en utveckling där de många människorna kan medverka aktivt och engagerat".²⁴³

Liksom LO förespråkar TCO en decentralisering av beslutsfattandet i företagen. Det är en förutsättning för att de anställdas inflytande skall kunna säkerställas, hävdar man.²⁴⁴ Om besluten i företagen fattas på en central nivå, kommer de enskilda löntagarna inte att få någon reell möjlighet att påverka dessa.

Man varnar dock också för den typ av decentraliserat beslutsfattande, som arbetsgiversidan lanserat genom projektet *Nya fabriker*. En sådan decentralisering sker inom så snäva ramar, att de decentraliserade enheterna saknar handlingsalternativ. Genom system för resultatredovisning och uppföljning blir enheterna hårt styrda.²⁴⁵

När det gäller demokratin inom fackföreningsrörelsen framkommer en relativt motsägelsefull bild i TCO-materialet. Å ena sidan betonar man vikten av att medlemmarna aktivt deltar i de fackliga diskussionerna och besluten. Särskilt betydelsefullt har detta blivit när facket, genom de arbetsrättsliga reformerna, fått allt fler uppgifter.²⁴⁶ Den centralisering som tidigare kännetecknat den fackliga rörelsen beror, enligt TCO:s uppfattning, på att arbetsgiversidan varit centralistiskt organiserad.²⁴⁷

Å andra sidan drar man upp en gräns mellan de "fackligt förtroendevalda" och "medlemmarna". Det är de förtroendevalda "som bär upp verksamheten"

241 TCO 1970, s 16f, TCO 1973, s 49

242 TCO 1973, s 5

243 TCO 1981a, s 109

244 TCO 1973, s 43, TCO 1977, s 17, 23

245 TCO 1979b, s 82

246 TCO 1979b, s 85, TCO 1981a, s 59

247 TCO 1979b, s 86, TCO 1981a, s 42

och det är dessa som "ser till att medlemmarna har kontakt med facket och vet vad som händer där".²⁴⁸ Någon ökad participation förespråkas ej i detta sammanhang.

Man säger sig vilja lämna frågan öppen, vilken organisationsform som är önskvärd: en centraliserad som innebär att det går en gräns mellan de ansvariga förtroendevalda och de valda medlemmarna eller en decentraliserad som innebär att gränsen mellan förtroendevalda och medlemmarna suddas ut. Det är en fråga som avgörs av vad medlemmarna anser viktigast: facklig samverkan och effektivitet eller lokalt beslutsdeltagande.²⁴⁹

Man kan, även för TCO:s vidkommande, urskilja en skillnad mellan å ena sidan den "fundamentala ideologin" och å andra sidan den "operativa ideologin". På den ideologiska nivå som uttrycker fundamentala principer förespråkar man ett aktivt deltagande av de många människorna, medan effektivitetskriteriet ofta får avgöra utformningen av beslutsformer i konkreta fall. Man skriver också i rapporten *TCO och samhället*, som lades fram vid TCO-kongressen 1979, att "praktiska omständigheter och effektivitetsskäl får bestämma när den ena eller den andra beslutsformen är att föredra".²⁵⁰

248 TCO 1981a, s 72, 135

249 TCO 1981a, s 134f

250 TCO 1979d, s 48

ARBETSGIVARSIDAN

Till skillnad från LO och TCO brukar varken SAF eller Industriförbundet presentera sina ståndpunkter i kongressrapporter. När dessa organisationer skall ge sin syn på någon samhällsfråga, gör man istället vanligen så att man ger enskilda personer i uppdrag att utreda frågan, och dessa ger sedan ut resultatet i organisationens regi men i eget namn. Detta förfaringssätt ger upphov till vissa materialproblem. De rapporter, som givits ut i organisationernas namn (och som jag nämnt i inledningen), ger inte ett tillräckligt underlag för en analys av organisationernas ställningstagande, argumentation och ideologi. Jag har därför valt att vid sidan av dessa rapporter, remissvar etc också som underlag för analysen foga skrifter, som givits ut av befattningshavare inom SAF respektive Industriförbundet och som tar upp inflytandefrågorna.

Det är givetvis en besvärlig fråga i vilken utsträckning dessa skrifter ger uttryck för arbetsgivarsidans ställningstagande. I de fall de ståndpunkter, som där framförs inte givit upphov till genmäle i arbetsgivarsidans press, antar jag, att de ger uttryck för arbetsgivarsidans uppfattning. Jag vill dock göra den reservationen, att det givetvis är möjligt att vissa av de ståndpunkter, som jag behandlar, inte är typiska för arbetsgivarsidan. Det är detta materialproblem som gjort att jag mot LOs och TCOs ställningstagande ställer *arbetsgivarsidan* och inte de organisationer, som representerar arbetsgivarintressena.

1. Ställningstagande: samarbete men inte beslutsmedverkan

Enligt den arbetsgrupp inom SAF som 1965 lade fram rapporten *Samarbetet i framtidens företag* är det önskvärt att "samarbetet" mellan företagsledning och anställda byggs ut. Formerna för detta samarbete bör enligt gruppens uppfattning variera och anpassas till förhållandena i de enskilda företagen. Man betonar vidare, att samarbetet måste inordnas i det enskilda företags administrativa system. För vissa företag utgör enligt gruppen företagsnämnderna den naturliga platsen för detta samarbete.¹

Gruppen avvisade en beslutsmedverkan för de anställda. Man avvisade också

1 SAF 1965, s 129ff

styrelserepresentation för de anställda liksom andra former av representation i ledande organ². Samarbetet innebär enligt gruppen, att den fackliga organisationen formulerar krav och önskemål, som företagsledningen får ta ställning till. Facket bör ha en rådgivande ställning, beslutsfattandet bör förbehållas företagsledningen.³

Även i den rapport som utgavs 1971, *Om samarbetet i företagen*, förordade man en anpassning av samsarbetsformerna till förutsättningarna i det enskilda företaget.⁴ Man lade i denna rapport stor vikt vid företagsnämndernas betydelse och betonade, att dessa bör behandla frågor, som är väsentliga för företaget. Man underströk dock samtidigt, att företagsnämnderna bör vara rådgivande och inte beslutande.⁵ Man avvisade även i denna rapport förslaget att låta de anställda bli representerade i företagets styrelse.⁶ I båda dessa utredningar argumenterade man således mot att de anställda får medbestämmande och för samråd.

SAF var representerat med två personer i arbetsrättskommittén, som hade till uppgift att åstadkomma en "demokratisering av arbetslivet".⁷ Dessa ställde sig, något överraskande med tanke på SAFs tidigare ställningstagande, bakom utredningens förslag, som bl a innebar, att alla frågor, där arbetsgiversidan tidigare haft ensidig beslutanderätt, skulle kunna tas upp till förhandlingar och regleras i kollektivavtal, och att arbetsgivaren, innan han fattar beslut inför viktigare åtgärder, är tvungen att ta upp förhandlingar med de anställda. Kommitténs motivering till dessa förslag var att "vidga företagsdemokratien och skapa likställighet mellan avtalsparterna".⁸

I sin reservation till kommitténs betänkande betonade emellertid de båda SAF-representanterna, att förslaget gäller en ramlagstiftning och att innehållet skall avgöras genom förhandlingar mellan parterna. Man sade sig då utgå ifrån, att parterna kommer att nå en överenskommelse som "tillförsäkrar de anställda ett medinflytande under bibehållande av företagsledningens möjlighet att driva effektiva och vinstgivande företag . . .".⁹

För att få fram SAFs ställningstagande till medbestämmande vid denna tid är det nödvändigt att se, hur man tolkade förslaget från arbetsrättskommittén. Detta framgår av SAFs remissvar till kommitténs förslag.

Man godtar förhandlingsrätten. Den innebär enligt SAFs tolkning, att företagsledningen överlägger med personalen även i frågor, där beslutsrätten tillkommer arbetsgivaren.

2 SAF 1965, s 115

3 SAF 1965, s 194f

4 SAF 1971, s 8

5 SAF 1971, s 11ff

6 SAF 1971, s 16f

7 SOU 1975:1, s 202

8 SOU 1975:1, s 16ff

9 SOU 1975:1, s 911

Sådana överläggningar är redan praxis i många företag, hävdade man i remissvaret.¹⁰ Den primära förhandlingsskyldigheten, dvs arbetsgivarens skyldighet att träda i förhandling med den lokala arbetstagarparten inför viktigare beslut, skiljer sig enligt SAFs tolkning, inte från bestämmelserna i företagsnämndsavtalet. Förhandlingarna bör, enligt SAF, ske i en anda av förtroende, där makt- och partsaspekter tonas ner.¹¹

I enlighet med tidigare ställningstaganden betonade man även i remissvaret att formerna för de anställdas medinflytande måste anpassas till de enskilda företagen.¹²

Det tycks endast vara i frågor, som avgörs på de lägsta nivåerna i företaget, som de anställda enligt SAFs mening bör ha beslutsinflytande. Man betonar att "... de anställdas inflytande på det nära och vardagliga planet" är betydelsefullt. Arbetsmiljön och vissa rationaliseringsfrågor är sådana områden, där man förordar ett "medinflytande" för de anställda.¹³ Man avvisade däremot förslag om "en formlig medbestämmanderätt eller vetorätt för de anställda i rena företagsledningsfrågor"¹⁴

Det förslag till medbestämmandeavtal, som SAF lade fram 1976, ger uttryck för en strävan att inordna de anställdas medinflytande i företagets linjeorganisation. Det är den enskildes inflytande över det egna arbetet, som man säger sig vilja öka. Man föreslår, att det utses arbetsplatsombud som får information om vederbörande chefs planer och som kan ge synpunkter på planeringen av enhetens verksamhet. På högre nivåer bör det enligt förslaget inrättas företagsråd med representanter för arbetsgivaren och arbetstagarorganisationerna. I företagsrådet skall det ges information om företagets övergripande planer. Enligt förslaget skall det förhandlingssystem, som MBL stadgar om, endast kopplas in om arbetsplatsombudet eller de anställdas representanter inte är nöjda med den information, som givits eller med det beslut som är på väg att fattas.¹⁵

I undersökningens inledning skiljde vi mellan *medbestämmande*, som innebär att de anställda har institutionaliserade möjligheter att påverka beslutsfattandet, och *samråd* som inneär att de anställda får information och eventuellt har möjligheter att ge synpunkter på de frågor som skall beslutas.

Arbetsgivarsidan tycks ha uppfattat arbetsrättskommitténs förslag som ett förslag till utvidgat samrådsförfarande, med det huvudsakliga syftet att uppnå ett bättre beslutsunderlag.¹⁶ Samrådet kan enligt arbetsgivarsidan dels ske i

10 SAF 1975, s 13

11 SAF 1975, s 15ff

12 SAF 1975, s 6

13 SAF 1975, s 8

14 SAF 1975, s 22

15 Arbetsgivaren 23/1977, Strender 1977, s 6ff

16 SAF 1975, s 15ff

former, som liknar de tidigare företagsnämnderna och dels genom en ökad medverkan för de anställda i företagets linjeorganisation. Man betonar, att arbetsgivaren skall behålla beslutsrätten: Strender skriver t ex.

"I vissa fall har företagaren beslutande skyldighet enligt lag. Men även i övriga fall måste vi hävda företagarnas rätt att besluta — annars kan han inte ta ansvar"¹⁷

Min genomgång av SAFs reaktioner på arbetsrättskommitténs betänkande visar, att man endast tycks vara beredd att ge de anställda medbestämmande i vissa frågor på lägre nivåer i företaget.

I samband med förslagen till löntagarfonder har arbetsgiversidan även tagit ställning mot ett inflytande för de anställda genom kollektivt ägande.¹⁸ Det alternativ man för fram till ett kollektivt löntagarinflytande är ett ökat enskilt ägarinflytande för de anställda. I den s k Waldenström-rapporten förordar man exempelvis, att de "anställda i högre grad än nu ges möjlighet att äga aktier i såväl det egna företaget som näringslivet i dess helhet"¹⁹

Som vi sett förespråkar SAF också, att den enskildes inflytande över sitt eget arbete vidgas.²⁰ Man säger sig eftersträva en "demokratisering av arbetsorganisationen"²¹

I de rapporter, där man speciellt behandlar arbetsorganisationsfrågor, framkommer en positiv inställning till en organisering av arbetet i grupper.²² Man tar dock avstånd från idén med självstyrande grupper.²³

Man avvisar även löntagarorganisationernas förslag, att de anställda bör ha självbestämmande över vissa beslutsområden, såsom arbetsmiljön och personalpolitiken.²⁴ I dessa frågor bör löntagarna enligt SAF ha medinflytande.²⁵

I anslutning till löntagarfondsdebatten argumenterar man även mot löntagarstyre i företagen.²⁶ Industriförbundets utredare P M Meyerson tar avstånd från "någon form av löntagarstyrda företag"²⁷ och SAFs utredare C J Westholm argumenterar mot "fackligt maktövertagande i företagen"²⁸ och mot att den demokratiska majoritetsprincipen tillämpas i företagen.²⁹

17 Strender 1977, s 12

18 SI-SAF 1976

19 SI-SAF 1976, s 136

20 SAF 1971, s 7

21 SAF 1971, s 6

22 SAF 1974, s 51f

23 Agurén 1973, s 10

24 Arbetsgivaren 13/1978

25 SAF 1975, s 8

26 SI-SAF 1976, s 136

27 Meyerson 1978, s 114

28 Westholm 1978

29 Westholm 1978b

Arbetsgiversidans ställningstagande till medbestämmande sammanfattas i figur 5

Företagets hierarki	1965	1971	1974	1975	1976
	Samarbete anpassat till de enskilda företagen			Överläggningar med de anställda	
Styrelse företagsledning	Ingen representation för facket	Rådgivande företagsnämnd i alla företag Bör behandla viktiga frågor		Ej medbestämde eller veto-rätt för facket	Företagsråd för information
Avdelning	Samarbete mellan ledning och anställda				Rådgivande medverkan, ej besluts-medverkan
Grupp, enskild		"Demokratisk arbetsorganisation", dvs ökat inflytande för den enskilde	Grupporganisation men ej självstyrande grupper	Beslutsinflytande i vissa frågor	De anställda utser arbetsplatsombud

Figur 5. Arbetsgiversidans ställningstagande till medbestämmande.

Arbetsgiversidan tar således ställning mot ett medbestämmande för de anställda på högre nivåer i företagen, mot ett självbestämmande för de anställda över arbetsorganisationen liksom över vissa beslutsområden och mot att löntagarna blir dominerande part i företagen.

Man stöder däremot en beslutsmedverkan för de anställda i vissa frågor på lägre nivåer i företaget, liksom att de enskilda arbetstagarna får större möjligheter att påverka sin egen arbetssituation. På högre nivåer i företaget förespråkar man ett utvidgat samrådsförfarande. Löntagarinflytandet bör enligt arbetsgiversidan så långt som möjligt integreras i företagens linjeorganisation.

2. Argumentation

På samma sätt som vid analysen av LOs och TCOs argumentation har jag sökt att systematisera arbetsgiversidans argument genom att sammanställa dem i argumentgrupper.

1. Det privata ägandets rätt

Det första arbetsgivarargumentet som jag skall ta upp baseras på rätten förknippad med kapitaläggande. Man hävdar, att den som satsar kapital i ett företag måste ha möjlighet att kontrollera förvaltningen av sitt kapital. Därför är det kapitalägarna, som bör "avgöra företagets dispositioner" (i familjeföretagen) eller också bör de "tillsätta i förhållande till ägarna ansvariga funktionärer. Sambandet mellan beslut och ansvar måste vara klart," skriver Curt-Steffan Giesecke.³⁰

För att inte sambandet "mellan ägandet och rätten att disponera kapitalet" skall brytas, bör enligt SAF-rapporten 1971 styrelsen i sin helhet väljas av bolagsstämman. Man avvisade således förslaget till styrelserepresentation för de anställda utifrån principen om ägandets rätt.³¹

Argumentationen kan uppställas i följande slutledning:

- (1) De som satsar kapital i ett företag bör också kontrollera förvaltningen av kapitalet.
- (2) Att kontrollera förvaltningen av kapitalet är ekvivalent med att styra företaget.

- (3) De som satsar kapital i ett företag bör styra företaget.
- (4) Det är ägarna som satsar kapitalet i företagen.

- (5) Det är ägarna som bör styra företaget.
- (6) De som utser styrelsen styr företaget.

- (7) Det är ägarna som bör utse styrelsen.

Det är således i första hand ägarnas förfoganderätt till sin egendom, som man vill slå vakt om.

I senare arbetsgivarinlägg har ett kontraktsteoretiskt perspektiv en framskjuten plats. Enligt teorin har ägarna ingått kontrakt med representanter för olika produktionsfaktorer. Genom kontrakten avgörs de rättigheter och skyldigheter, som tillkommer varje kontraktsslutande part. Ägarnas rättigheter stöds således enligt detta synsätt av en överenskommelse mellan de kontraktsslutande parterna. Ett ökat inflytande för de anställda i företagen innebär enligt samma synsätt en kränkning av de rättigheter, som enligt kontraktet tillkommer ägarna (givetvis under förutsättning att de anställdas inflytande inte härrör från en överenskommelse med ägarna).³²

³⁰ Giesecke 1971, s 19

³¹ SAF 1971, s 17

³² Meyerson 1981, s 23f, Westholm 1976, s 239ff, 1981a

Som stöd för att det är ägarna, som bör styra företagen anför SAF följande:

”Personlig initiativkraft och företagsamhet måste stimuleras . . . Vårt nuvarande system innebär att enskilda personer kan starta nya företag i förvissning om att kunna disponera insatt kapital efter egen förmåga.”³³

Meyerson argumenterar på liknande sätt. Han hävdar, att om företagen kommer att styras av löntagarna, så kommer ” . . . innovatörerna, dvs de personer som haft förmågan att se vad som är kommersiellt möjliga projekt och haft kraft att genomföra dem” att försvinna från Sverige. De har styrts av egoistiska intressen och kommer inte längre att kunna dra nytta av sin förmåga. Därmed kommer nyföretagandet att upphöra.³⁴

Argumentationen kan uppställas i följande slutledning:

- (1) Ett nödvändigt villkor för att nyföretagande skall stimuleras är, att den, som satsar kapital i ett företag, kan kontrollera förvaltningen av sitt kapital.
 - (2) Nyföretagande bör stimuleras.
-
- (3) Den som satsar kapital i ett företag bör kontrollera förvaltningen av sitt kapital.
(= den första premissen i föregående slutledning)

I SAF-rapporten 1971 riktas argumentet mot förslaget om styrelserepresentation för de anställda, medan Meyerson bl a riktar argumentet mot Meidnergruppens löntagarfondsförslag.

Ett annat skäl som anförts för principen om det privata ägandets rätt, är att effektiviteten befrämjas om ägarna styr. Det är ”vårt nuvarande system”, skriver man i SAF-rapporten 1971, som ger ägarna möjlighet att kontrollera förvaltningen av sitt kapital, som ”visat sig överlägset andra kända system, när det gäller att uppnå snabbt ekonomiskt framåtskridande.”³⁵ Skälet till detta är enligt arbetsgivarsidan att effektiviteten blir störst i ett system, där det är ägarnas krav på avkastning som är drivkraften bakom beslutsfattandet.³⁶

Författarna till SAF-rapporten 1971 tar även upp och bemöter ett argument mot principen om det privata ägandets rätt. I anslutning till teorin om direktörernas revolution har det hävdats att beslutanderätt och ägande skiljts åt i dagens stora aktiebolag. Principen om ägandets rätt är, har det hävdats, i praktiken upphävd. Istället är det företagsledningarna, som styr företagen.

33 SAF 1971, s 16

34 Meyerson 1978, s 88f, 114

35 SAF 1971, s 16, se även SAF 1979, s 49

36 SAF 1979, s 49

Författarna till SAF-rapporten hävdar mot denna invändning att fördelningen av beslutsfattandet skett av effektivitetsskäl. Man har endast delegerat sin beslutsrätt, vilket inte inneburit någon avvikelse från principen, att det är ägandet som ger dispositionsrätt över kapitalet. Det är, hävdar författarna, fortfarande bolagsstämman som har den yttersta beslutsrätten i företagen.³⁷

2. Beslutsfattande kräver ansvar

Arbetsgiversidan har i debatten om medbestämmande ständigt betonat sambandet mellan beslut och ansvar. Med beslut avses då det formella avgörandet, dvs det sjätte ledet i beslutsprocessen. Det är, enligt arbetsgiversidan, endast ägarna (och deras representanter) som i kraft av sitt ägande kan utkräva ansvar av chefer på olika nivåer i företaget. Ett medbestämmande för de anställda får därför inte utformas så att förbindelsen mellan beslut och ansvar bryts.³⁸

Förbindelsen mellan beslut och ansvar anförs också av arbetsgiversidan som argument mot ett självbestämmande för de anställda över arbetsorganisationen i form av självstyrande grupper. Detta är, enligt Stefan Agurén vid SAFs tekniska avdelning, en utopi, eftersom det är chefen som har ansvaret för produktionen, och som har till uppgift att se till att verksamheten samordnas. Beslutsbefogenheten måste därför ytterst ligga hos chefen.³⁹

Ansvar är ett mångtydigt begrepp. Man måste i detta sammanhang skilja mellan att *vara ansvarig inför någon* och att *ta ansvar* för något. När SAF betonar sambandet mellan beslut och ansvar är det den förra betydelsen man menar. Den som fattar beslut bör vara ansvarig inför kapitalägarna. Denna ståndpunkt grundas i äganderätten. Den som äger kapital har också, enligt denna uppfattning, rätt att kontrollera förvaltningen av sitt kapital. Denna rätt utövas genom rätten att utkräva ansvar av den som förvaltar kapitalet.

3. Demokrati och kontraktsrätt

Man har från arbetsgiversidan bemött argumentet att ett ökat löntagarinflytande i företaget bidrar till samhällets demokratisering. Man har då betonat att demokrati inte endast betyder att beslut fattas enligt majoritetsprincipen utan att till demokratin också hör vissa friheter.

Carl Johan Westholm menar, att om majoritetsprincipen tillämpas i företagen kommer detta att innebära en kränkning av individernas frihet att ingå kontrakt. Enligt Westholm består ett företag "av människor som frivilligt kommit överens med varandra om att arbeta tillsammans eller satsa pengar i

37 SAF 1971, s 16f

38 SAF 1975, s 6, Wirström 1971, s 75, Tarras-Wahlberg 1980, s 28

39 Agurén 1973, s 10f

företaget.”⁴⁰ Individerna har en rätt att ingå avtal med varandra som inte får hindras av majoritetens uppfattning, menar Westholm. Därmed ger kontraktsrätten ”en helgjuten, logiskt sammanhållen och moralisk bas till den fria företagsamhetens rätt att överleva”⁴¹

Denna frihet att ingå avtal är enligt Westholm lika fundamental för den politiska demokratin som yttrandefriheten. Han skriver:

”På samma sätt som vi försvarar rätten att yttra sig och kallar det för yttrandefrihet istället för yttrandedemokrati, måste vi försvara näringsfriheten och kalla det för frihet att starta företag, att sluta kontrakt och avtal mellan individer. Inte kalla det ekonomisk demokrati.”⁴²

Argumentationen kan rekonstrueras på följande sätt:

- (1) Maktfördelningen i företagen baseras på en frivillig överenskommelse.
- (2) Medbestämmande för de anställda innebär en förändring av maktfördelningen i företagen.

- (3) Medbestämmande för de anställda innebär en förändring av en maktfördelning som baseras på en frivillig överenskommelse.
- (4) En maktfördelning som baseras på en frivillig överenskommelse bör ej förändras.

- (5) De anställda bör ej ha medbestämmande.

Premissen (4) stöds av argumenten att

- (4a) Det innebär ett realiserande av friheten att individerna kan ingå frivilliga överenskommelser och
- (4b) Frihet bör realiseras.

Ett medbestämmande för de anställda innebär således ett åsidosättande av (den önskvärda) friheten.

Hur skall då den första premissen förstås? En möjlig tolkning är, att de individer, som är med vid företagets grundande, ingått en frivillig överenskommelse om maktfördelningen. En sådan överenskommelse kan dock knappast anses bindande för de individer som genom ägande eller anställning tillkommit senare.

Enligt en annan möjlig tolkning har alla individer, som bidrar till företagets verksamhet, ingått en överenskommelse som reglerar maktfördelningen i före-

40 Westholm 1981a

41 Westholm 1981a, se även SAF 1979, s 123

42 Westholm 1981b

taget. Inte heller denna tolkning är dock rimlig. Genom anställningskontraktet regleras ju endast de frågor som direkt berör den anställda.

Den rimligaste tolkningen av den första premissen är att en individ som accepterar en anställning utan att göra anspråk på beslutsinflytande därigenom också gett sitt tysta godkännande till den rådande maktfördelningen i företaget.

Per Martin Meyerson anför ett annat argument som anknyter till demokratibegreppet. Han hävdar att

"En maktposition som inte bygger på folkligt val kan i efterhand, om den brukas till allmänt väl, få en legitimitet som den inte hade från början. Det blir alltså den företagsform, som bäst fyller mänskliga behov som är mest demokratisk, oavsett hur de formella besluten fattas."

Därmed kan "ägarnas exklusiva rätt att bestämma över företagens lokalisering och produktionsinriktning" legitimeras i ett demokratiskt samhälle.⁴³ Graden av demokrati blir således enligt Meyersons uppfattning en funktion av effektiviteten i beslutsfattandet.

Argumentet kan uppställas i följande slutledning:

- (1) Den företagsform, som bäst tillgodoser mänskliga behov är mest demokratisk.
 - (2) Den företagsform, där ägarna har exklusiv beslutsrätt tillgodoser bäst de mänskliga behoven.
-
- (3) Den företagsform, där ägarna har exklusiv beslutsrätt är mest demokratisk.

Av slutledningen framgår, att detta demokratiargument mot löntagarinflytande förutsätter verklighetsantagandet, att effektiviteten är högst i ägarstyrda företag.

4. Dubbla lojaliteter

I debatten om löntagarrepresentanter borde ta plats i företagens styrelser, hävdade tidningen *Arbetsgivaren* i en ledare att "... risken för svåra lojalitetskonflikter uppstår för dem som i sådana sammanhang skulle företräda löntagarna"⁴⁴ Sådana lojalitetskonflikter skulle vara negativa av två skäl: Det skulle för det första försvåra för ledningen att fatta sådana beslut, som är nödvändiga på lång sikt men som på kort sikt drabbar vissa anställdas intressen.⁴⁵ Men det

43 Meyerson 1981, s 40

44 *Arbetsgivaren* 3/1971

45 SAF 1971, s 18

skulle för det andra också vara negativt för de anställda själva. De anställdas representanter skulle i så fall tvingas vara lojala och följa beslut, som strider mot de anställdas egna intressen.

Att de anställdas representanter skulle tvingas att handla i enlighet med styrelsens beslut stöds enligt Rhenman av följande tre normer:

- (1) Ingen skall kunna "absorbera osäkerhet", som ej åtminstone i någon mån drabbas av konsekvenserna av ett dåligt beslut.
- (2) Det är illegitimt att ställa krav som inte kan tillgodoses pga beslut som man själv tidigare fattat.
- (3) Den som deltagit i det formella beslutet är skyldig att lojalt medverka i beslutens verkställighet.

Hur kan då dessa normer tolkas?

Den första av Rhenmans tre normer uttrycker en förpliktelse att ej dra sig undan de negativa konsekvenser, som kan uppstå av ett beslut som man varit med om att fatta. Att "absorbera osäkerhet" innebär att delta i beslut där följderna är osäkra, där det finns motstridiga mål etc. Ett sådant beslut kan t ex leda till icke önskvärda konsekvenser samtidigt som de avsedda målen uppfylls. Normen säger då att ingen skall få delta i ett beslut, där det finns risk för att negativa konsekvenser uppstår, och själv undgå dessa konsekvenser.

Den andra normen säger, att den person, som deltagit i ett beslut, som fått följderna A, B och C inte har rätt att ställa kraven p, q och r om A, B och C omöjliggör ett förverkligande av p, q och r. (Exempel: Den som deltagit i ett beslut att 100 anställda vid ett företag skall avskedas har sedan ej rätt att kräva att 50 av dem skall ha kvar sina anställningar givetvis under förutsättning att de relevanta omständigheterna är desamma som vid beslutets fattande.)

Den tredje normen uttrycker en förpliktelse att medverka i verkställigheten av beslutet, som man är med att fatta. Den kan motiveras med att ett beslut, som inte verkställs, är tomt.

Enligt Rhenman följer dessa förpliktelser av ett deltagande i beslut. Man är således förpliktad att följa även sådana beslut, som man röstat emot.

"Ansaret för beslutet och dess konsekvenser kommer därför att på flera olika sätt minska möjligheterna för den medansvarige att t ex i samband med formulerandet av mål och normer hävda egna intressen" skriver Rhenman.⁴⁶

Den senast anförda argumentationen kan uppställas på följande sätt:

- (1) Om de anställdas representanter deltar i styrelsens beslut är de förpliktade att handla i enlighet med dessa beslut (Denna premiss stöds av Rhenmans tre normer).
- (2) Vissa av styrelsens beslut är ej förenliga med de anställdas intressen (eftersom också andra intressenter måste tillgodoses).
- (3) Om de anställdas representanter deltar i styrelsens beslut är de förpliktade att handla i enlighet med vissa beslut, som ej är förenliga med de anställdas intressen.

46 Rhenman 1967, s 78, se även SAF 1965, s 115

(4) De anställdas representanter bör endast handla i enlighet med beslut, som är förenliga med de anställdas intressen.

(5) De anställdas representanter bör ej delta i styrelsens beslut.

5. Beslutsfattande — inte en fråga om makt

Arbetsrättskommitténs förslag till medbestämmande för de anställda tolkades som vi sett olika av löntagarorganisationerna och av arbetsgivarsidan. Medan löntagarorganisationerna såg det som en maktförskjutning — från kapital till arbete — uppfattade arbetsgivarsidan förslaget som ett utvidgat samrådsförfarande i företagen.

Från arbetsgivarsidan vill man över huvud taget undvika att företagen uppfattas som maktutövande institutioner. Giesecke skriver:

"De som diskuterar förhållandena inom företagen och i näringslivet utifrån maktbegreppet lever i en schablonmässig tankevärld. Vad man vill är att ersätta dem som man uppfattar som makthavare med andra".⁴⁷ Han fortsätter: "Ett företag och dess ledning är inte ett maktcentrum. Ett företag är ett ekonomiskt system".⁴⁸

Denna uppfattning låg bl a till grund för SAFs ställningstagande till löntagarrepresentanter i företagens styrelser. I en ledare i *Arbetsgivaren* skriver man:

"Styrelsen i ett företag är knappast så dominerande och allsmäktig som man på sina håll föreställer sig, dess makt beror mycket på de människor som sitter där".

I stället avgörs besluten enligt ledaren i olika grupper och projekt där de anställda genom sakkunskap kan påverka utfallet.⁴⁹

Mot bakgrund av denna uppfattning om företagens beslutsfattande tar arbetsgivarsidan ställning till ett medinflytande för de anställda på två olika sätt: Om medinflytande kan uppfattas som ett utvidgat samrådsförfarande ställer man sig positiv. I sådana fall kan medinflytandet enligt arbetsgivarsidan bidra till bättre beslut genom att beslutsunderlaget förbättras.⁵⁰ Om däremot maktaspekter betonas, avvisar man kravet på medinflytande. Argumentationen ser då ut på följande sätt:

(1) Det utövas ingen makt i företagen.

(2) Endast i de organisationer, där det utövas makt, är det rimligt att ställa krav på medbestämmande.

(3) Det är ej rimligt att ställa krav på medbestämmande i företagen.

47 Giesecke 1971, s 15

48 Giesecke 1971, s 16

49 Arbetsgivaren 1/1971

50 SAF 1971, s 17

Argumentet utgår från en distinktion mellan maktutövning och, vad vi kan kalla, funktionellt beslutsfattande. Man menar att maktutövning förutsätter en målkonflikt mellan dem som är berörda, medan det i det funktionella beslutsfattandet enbart är rationella överväganden, som ligger till grund för besluten. Den första premissen i slutledningen ovan innebär då att de beslut, som fattas inom företagen, inte är av sådan art att eventuella målkonflikter mellan parterna har någon betydelse för beslutens utfall. Implicerad är en syn på beslutsfattande som enbart en fråga om faktabedömning. Den andra premissen innebär, att det endast är i organisationer, där besluten aktualiserar en målkonflikt, som det finns anledning för de berörda att delta i beslutsfattandet för att kunna tillgodose sina intressen. Slutsatsen gäller givetvis alla berörda parter. Men eftersom det är de anställda, som ställt krav på medbestämmande, är det mot dessa krav argumentet riktas.

Vad är det då för kriterier som styr beslutsfattandet i företagen? Man menar, att det är marknaden som styr besluten: "De egentliga besluten fattas av marknaden, inte av företagsägarna" skriver man i samband med löntagarfondsdebatten.⁵¹

Tesen att den formella bestämmanderätten är av underordnad betydelse för de anställda underbyggs av Rhenman med en teori om auktoritetsrelationerna i företagen. Auktoritet definieras som

"en egenskap hos ett socialt samband mellan två individer, nämligen av det slaget att A sägs ha auktoritet i förhållande till B om B accepterar ett meddelande från A som underlag för sitt beslutsfattande eller beteende utan att ifrågasätta det".

Auktoritet som baseras på makt innebär att B, pga hot om sanktioner, inte ifrågasätter As meddelande.⁵²

Maktaspekten tonas dock ner av Rhenman. Auktoritetsrelationerna inom företagen är relativt stabila, menar han. Det blir en del av "beteendemönstret", att "underordnade accepterar överordnades auktoritet i vissa frågor"⁵³

Status är en viktig faktor för auktoritetsförhållandet inom företag, menar Rhenman vidare. Status tillkommer en persons befattning eller roll och definieras som dessas relativa "mått på anseende".⁵⁴ Han menar, att statussystemet har en positiv funktion. När t ex överordnade tillskrivs status, kan individen acceptera denna auktoritet med bibehållen självaktning samtidigt som ledarskapet inom företagen därigenom får ökat stöd.

Status i en viss roll är beroende både av den makt och av den prestige, som individen har som uppbär rollen (liksom individens status är beroende av rollens status). I vilken utsträckning de anställdas representanter i företagsled-

51 SAF 1981, s 33

52 Rhenman 1967, s 80

53 Rhenman 1967, s 81

54 Rhenman 1967, s 82

ningen kommer att få auktoritet beror enligt teorin på deras status (som i sin tur är beroende av de enskilda representanternas prestige) och på tillgången till sanktioner.

Rhenman menar att möjligheten för de anställdas representanter att utöva inflytande i första hand, är beroende av deras status. Beslutsrätt för de anställda är ett sätt att öka deras status. Men beslutsrätt är ej nödvändigt för deras möjlighet att utöva auktoritet. Om de är kompetenta, ansvarfulla och representativa för de anställda, om de ser till hela företagets intresse och inte endast till snäva gruppintressen, kommer de att kunna påverka beslutsfattandet oavsett om de har beslutsrätt eller inte.

En liknande syn på maktbegreppet förs fram av Curt Nicolin. Enligt Nicolin baseras makten i företagen inte på tillgång till sanktioner utan på "förtroende". Förtroende får den som uppfattas som trovärdig och duglig.⁵⁵

Att utgå från auktoritet istället för makt är vanligt inom den organisations-teoretiska tradition som Rhenman tillhör, nämligen "systemperspektivet". Inom denna tradition anser man, att sanktioner är av mindre betydelse för maktutövning. Istället betonar man betydelsen av att de underordnade godtar auktoritetsrelationerna inom företaget.⁵⁶ Som vi sett är detta precis vad Rhenman gör.

Rhenman betonar vidare de subjektiva faktorerna bakom auktoritetsrelationerna. Istället för den institutionella makten understryker han betydelsen av aktörernas status och prestige. Därigenom blir institutionella förändringar av makten inom företagen genom t ex lagstiftning enligt detta synsätt av mindre vikt. Det avgörande för vem som bestämmer verksamhetens inriktning blir istället vem som har status.

Teorin ger också stöd åt standpunkten att företagsledningens "auktoritetsutövning" sker med de anställdas samtycke i företag med få konflikter. Teorin får därigenom en legitimerande funktion.

6. Beslutsfattande kräver kompetens

En typ av argument, som arbetsgivarsidan riktat mot de anställdas medbestämmande, förutsätter att beslutsfattandet i företagen är en uppgift för specialister. "Beslutsfattandet ligger i kunnandet och i den möjlighet att ta ansvar som endast kan utgå ur kunnandet", skriver SAF.⁵⁷ De befattningshavare, som fattar besluten utifrån sina speciella kunskaper, kan inte förvandlas till rådgivare åt nya beslutsorgan och ändå fylla sin funktion hävdar SAF i remissvaret på arbetsrättskommitténs betänkande.⁵⁸

55 Nicolin 1974, s 66f

56 Abrahamsson 1977, s 148f

57 SAF 1975, s 10

58 SAF 1975, s 10

Man hävdar från arbetsgiversidan, att de anställda saknar den kompetens, som krävs för att fatta beslut i företagen. Giesecke skriver:

"Det är väl inte förmätet att påstå, att den enskilde arbetstagaren inom ett företag av någon storleksordning . . . icke har speciella insikter på alla de områden, som har betydelse för företagets fortsatta liv eller utveckling.⁵⁹

I rapporten från SAF-gruppen 1965 preciseras denna ståndpunkt. De anställda kan endast spela en "begränsad roll . . . i beslutsförloppet", hävdar man. Man menar att de anställda saknar den kompetens, som krävs för att delta i formulerandet av mål och riktlinjer. Detta led i beslutsprocessen är viktigt för att uppnå att rationellt utnyttjande av företagets resurser. Målen måste kunna preciseras för att vara användbara på lägre nivåer i företaget och här krävs stor kunnighet. Det gäller t ex att kunna göra svåra avvägningar mellan långsiktiga och kortsiktiga mål. Denna kompetens saknar de anställda. Därför bör de, enligt gruppens mening, inte ges inflytande över målformuleringen.⁶⁰

En möjlig tolkning av argumentet är att de anställda pga bristande kompetens inte bör delta i det löpande beslutsfattandet, utan endast när det gäller att formulera målen för verksamheten. Man tycks dock inte göra en sådan uppdelning av beslutsfattandet. Med hänsyn till föregående argument är en rimligare tolkning att de anställda pga bristande kompetens inte bör ha medbestämmande. Beslutsfattandet i företaget uppfattas enbart som ett ställningstagande till faktafrågor där förutsättningarna är givna.

Argumentet kan då uppställas i följande slutledning:

- (1) Ett nödvändigt villkor för effektiva beslut är att beslutsfattarna är kompetenta.
- (2) Effektiva beslut bör eftersträvas.

- (3) Beslutsfattarna bör vara kompetenta.
- (4) De anställda saknar kompetens att fatta beslut.

- (5) De anställda bör ej delta i beslutsfattandet.

Hur skall man då göra när fackliga representanter, som enligt SAFs syn saknar nödvändig kunskap, får ett ökat inflytande i företagen? För att få kompetenta fackliga förtroendemän har det inom SAF framförts förslag om att arbetsgivaren skall vara med och utse de fackliga förtroendemännen. Kravet avvisades av SAFs styrelse, som emellertid samtidigt betonade att de fackliga förtroende-

59 Giesecke 1968, s 127f

60 SAF 1965, s 132ff

männens kompetens istället kunde tillgodoses genom informella lokala kontakter och företagsanpassade utbildningsinsatser.⁶¹

7. Medbestämmande och måluppfyllelse

I detta avsnitt kommer jag att behandla arbetsgivarsidans syn på förhållandet mellan företags mål och de anställdas deltagande i beslutsfattandet. Anser man att ett sådant deltagande befämjar eller förhindrar måluppfyllelsen?

Arbetsgivarsidan uppställer tre mål, eller snarare målgrupper, som bör styra företagens beslutsfattande. Dessa är:

- (1) effektivitet (produktivitet, lönsamhet, konkurrenskraft etc)
- (2) arbetstillfredsställelse (goda arbetsförhållanden, meningsfullt arbete etc) och
- (3) intressebalans.⁶⁴

(Under avsnittet om arbetsgivarsidans värderingssystem behandlas dessa mål mer ingående.)

Arbetsgivarsidans målformulering kan också avläsas i det förslag till medbestämmandeavtal som SAF lade fram i mars 1980. Där skriver man att

”medbestämmandet syftar till att

- skapa förutsättningar för bättre arbetsförhållanden och arbetsinnehåll, ökad arbetstillfredsställelse och ökad produktivitet,
- skapa förutsättningar för ökad förståelse för företagets problem, möjligheter, utveckling och behov av anpassning till förändringar,
- bidra till att säkerställa företagets effektivitet, lönsamhet och konkurrenskraft och därigenom förbättra förutsättningarna för trygghet och utveckling i arbetet.”⁶⁵

Utöver effektivitet och arbetstillfredsställelse bör medbestämmandet enligt detta SAF-förslag således även syfta till att skapa förståelse hos de anställda för företagens problem och behov av förändringar. Detta mål låter sig väl inordnas under det övergripande effektivitets- och lönsamhetsmålet. Ty om de anställda får ökad förståelse för företagens problem och behov av förändringar så kommer de lättare att acceptera de förändringar som motiveras utifrån lönsamhetskriteriet.

Mål 1: Effektivitet, produktivitet och lönsamhet

Vilket förhållande råder enligt arbetsgivarsidan mellan medbestämmande för de anställda och möjligheten att uppnå produktivitetsmålet?

Arbetsgivarsidan hävdar att produktivitetsmålet bör vara överordnat alla andra mål. I en marknadsekonomi är en hög produktivitet nödvändig för att

61 SAF 1980a, s 16f (Noterna 62 och 63 utgår)

64 SAF 1965, s 169, SAF 1971, s 23

65 SAF 1980b, s 7

företagen skall fortleva och därmed för att de anställdas ekonomiska behov skall kunna tillgodoses, hävdar Rhenman. Detta mål är oomtvistat menar han: "Effektivitetsnormen är djupt förankrad i västerländsk kultur. Brott mot denna betraktas av många som närmast omoraliskt".⁶⁶

SAF understryker i sitt remissvar till arbetsrättskommitténs betänkande att "Beslut i företagen måste fattas på ett sätt som befrämjar effektiviteten".⁶⁷ Man är kritisk mot vissa förslag som enligt remissvarets författare kommer att förhindra ett effektivt beslutsfattande. Det gäller exempelvis löntagarorganisationernas förslag, att facket skall ha tolkningsföreträde, liksom förslaget att facket skall ha vetorätt i företagen. Man skriver: "En sådan ordning måste radikalt minska företagets effektivitet och förmåga att snabbt lösa akuta frågor".⁶⁸ Man motsätter sig även av detta skäl medbestämmande för löntagarna i företagsledningsfrågor. I dessa frågor är det enligt författarna till remissvaret "omöjligt att bedriva en effektiv verksamhet, om de anställdas synpunkter eller godkännande skall inhämtas före varje åtgärd".⁶⁹

Handlingsfrihet för företagsledningen uppfattas inte bara som ett nödvändigt villkor för hög produktivitet. I remissvaret anför man även ett annat argument för att företagsledningen bör ha handlingsfrihet. Man skriver:

"För att denna utveckling/hög levnadsstandard och internationell konkurrenskraft/ skall fortsätta måste företagen kunna rekrytera dugande personer. Dessa måste också få det handlingsutrymme som krävs för att de skall kunna göra sig gällande . . . Reglerna /om inflytande och medbestämmanderätt/ får inte frambringa ett system som åstadkommer att dugande yngre människor föredrar andra karriärer framför att söka sig till företagen".⁷⁰

Företagens möjligheter att rekrytera skickliga företagsledare hotas således, enligt SAFs mening, om de anställda får medbestämmande över företagets ledning.

Vi har tidigare sett att arbetsgivarsidan befarar, att ett beslutsdeltagande för de anställda kan leda till sämre beslut då de, enligt arbetsgivarsidan, saknar den kompetens som krävs för att delta i beslutsfattandet. Ett medbestämmande på lägre nivåer i företagen kan dock enligt arbetsgivarsidan få vissa positiva effekter på företagets produktivitetsutveckling. Det kan leda till bättre beslut genom att beslutsunderlaget blir bättre, det kan medföra ökad motivation då det gäller att förverkliga besluten och det kan förbättra trivseln vilket också är effektivitetsbefrämjande.⁷³

Däremot ser man ett självbestämmande för de anställda över vissa besluts-

66 Rhenman 1967, s 42

67 SAF 1975, s 1

68 SAF 1975, s 2

69 SAF 1975, s 22

70 SAF 1975, s 11 (Noterna 71 och 72 utgår)

73 SAF 1975, s 17

områden som ett hot mot ett effektivt beslutsfattande. Förslaget att de anställda skall få självbestämmande över företagens personalpolitik, bemöts i en ledare i *Arbetsgivaren* på följande sätt:

"Det är helt verklighetsfrämmande att skära sönder en organisation på sådant sätt, att en enhet skulle kunna gå tvärs emot en annan. Företagsledningen kan inte ta beslut om produktionsförändringar, investeringar och liknande, om man inte samtidigt kan råda över personalresurser."⁷⁴

Man menar således, att beslutssystemet inom företagen utgör en sammanhängande enhet och att beslut inom olika beslutsområden förutsätter och påverkar varandra. Därför måste det vara en och samma beslutsfattare, som styr de olika beslutsområdena. En sådan enhetlighet är en förutsättning för ett effektivt beslutsfattande.

I debatten om löntagarfonder har man från arbetsgivarsidan hävdad, att den effektivaste kapitalförvaltningen sker om besluten i företagen kontrolleras av privata ägare. Genom att ägarna har intresse av en så stor avkastning som möjligt, kommer vinstkriteriet att bli styrande norm för beslutsfattandet.⁷⁵

Argumentet har anförts mot de löntagarfondsförslag, som lagts fram av LO/SAP och TCO. Det utgör dock ett argument mot varje form av löntagarinflytande som begränsar ägarnas handlingsfrihet.⁷⁶

Man har från arbetsgivarsidan också anført en rad effektivitetsargument mot löntagarstyre. I den s k Waldenström-rapporten kritiserar Meidnergruppens löntagarfondsförslag för att det lägger

"... tyngdpunkten i att se till att de anställda får ett avgörande inflytande över företagen istället för kapitalet" Man fortsätter: "*Men näringslivet är i sista hand inte till för de anställda — eller för kapitalägarna — utan för konsumenterna av varor och tjänster.* Produktion och sysselsättning är medel för att tillfredsställa konsumenternas behov."⁷⁷

Argumentet riktas mot ett dominerande löntagarinflytande i företagen. Detta antas försämra möjligheterna att tillfredsställa konsumenternas behov därför att företagen blir mindre effektiva om löntagarna får ett avgörande inflytande över besluten.

Man har också från arbetsgivarsidan hävdad, att ett system med oberoende löntagarstyrda företag riskerar att medföra minskade investeringar och därmed ökad arbetslöshet. Vid en ökad efterfrågan finns det i dessa företag inte något incitament att öka produktionen, hävdar man. För de som är anställda, och som strävar efter största möjliga egna vinst, är det mer förmånligt att möta den ökade efterfrågan med höjda priser än med ökad produktion.⁷⁸

74 *Arbetsgivaren* 13/1978

75 Meyerson 1981, s 7, 27, SAF 1979, s 49

76 Meyerson 1981, s 69

77 SI-SAF 1976, s 128, orig kurs

78 SAF 1979, 50

Carl Johan Westholm befarar att beslutsfattandet kommer att bli ineffektivt i företag, som styrs av löntagarna. Det kommer att finnas ett motstånd mot förändringar, eftersom dessa oftast drabbar någon part. För att undvika konflikter kommer beslutsfattarna därför att söka undvika förändringar.⁷⁹

Enligt Westholm leder också löntagarstyre till en växande byråkrati, vilket försvårar ett snabbt beslutsfattande. Han menar, att de diskussioner och de val som skulle bli följden om majoritetsprincipen för beslutsfattande praktiseras i företagen skulle kräva nya institutioner och en utökad administration. Därmed skulle beslutsprocessen bli invecklad och trög. Svårigheterna att fatta beslut kommer att tvinga de politiska makthavarna att ta över beslutsfattandet i de enskilda företagen. Försök att tillämpa majoritetsprincipen i företagen kommer därmed att leda till en socialistisk utveckling.⁸⁰

Mål 2: Arbetstillfredsställelse

Med arbetstillfredsställelse menar SAF-gruppen 1965 "den behovstillfredsställelse som möjliggörs direkt genom arbetet och på arbetsplatsen." När man preciserar behoven anknyter man till Maslows behovshierarki. Det är främst "sekundära behov" såsom sociala kontakter och meningsfulla arbetsuppgifter som enligt arbetsgivarsidan, kan tillfredsställas genom arbetet.⁸¹

Gruppen konstaterar att strävan mot ökad arbetstillfredsställelse kan komma i konflikt med både produktivitet och lönsamhet. En konflikt mellan arbetstillfredsställelse och produktivitet uppstår t ex när en ökad mekanisering medför monoton i arbetet. Arbetstillfredsställelse kan komma i konflikt med lönsamheten också på annat sätt. Investeringar, som görs i syfte att öka arbetstillfredsställelsen, kan samtidigt medföra försämrad lönsamhet. Vid en sådan konflikt måste de anställda vara beredda att avstå från någon annan planerad kostnadskrävande åtgärd för att investeringen, som ökar arbetstillfredsställelsen skall göras. Åtgärden får inte leda till minskad lönsamhet för företaget, menar SAF-gruppen.

SAF-gruppen 1965 tillbakavisar uppfattningen, att ett medbestämmande på företagsledningsnivån ökar de anställdas arbetstillfredsställelse. Man hävdar, att majoriteten av de anställda är helt ointresserade av företagsledningens problem och att deras intresse av information och samråd huvudsakligen avser sådana ärenden, där de själva är direkt berörda och har kunskapsmässiga förutsättningar att bedöma situationen. Den egna arbetsplatsens problem är sålunda det centrala för flertalet anställda.⁸² Ett medbestämmande för de anställda på lägre nivåer i företaget kan däremot förbättra de anställdas trivsel.⁸³

79 Westholm 1978

80 Westholm 1979, se även SI-SAF 1976, s 128

81 SAF 1965, s 103

82 SAF 1965, s 135f

83 SAF 1975, s 17

Framförallt påverkas dock arbetstillfredsställelsen av att cheferna samråder med sina underställda, vad Rhenman kallar "en demokratisk ledarstil".⁸⁴ Även "vardagsdemokrati", dvs ett inflytande för den enskilde över den egna arbets-situationen, kan enligt arbetsgivarsidan bidra till en ökad arbetstillfredsställelse.⁸⁵

Mål 3: Intressebalans

Målet intressebalans bygger på den intressentmodell som Rhenman utformat (se avsnittet 4.2.c. Makten i företaget).

Intressebalans föreligger enligt SAF-gruppen 1965 när följande villkor är uppfyllda:

"a) Inom det samhälle, där företaget verkar, råder en värdegemenskap, som bl a innebär att det finns allmänt erkända normer om hur fördelningen av företagets resultat skall ske, dvs som anger vilka krav från intressenter, som är legitima; b) varje intressentgrupp har möjlighet att få legitima behov tillgodosedda."⁸⁶

Författarna menar, att det första villkoret till stor del är uppfyllt. Det finns i Sverige sådana allmänt erkända normer. Om t ex grupper av anställda i en stark förhandlingsposition skulle ställa lönekrav, som medförde orimligt stora prishöjningar, skulle dessa utsättas för allmänhetens kritik. (I denna tidiga rapport hävdar SAF således att det finns normer som bör följas i konflikt med marknaden.)

Det andra villkoret innebär

- a) att ingen intressent har för stark ställning, så att den kan skaffa sig oskäligen fördelar, (Vem som avgör vad som är skäligt och oskäligt är oklart. I ett fall hänvisas dock till att "en opinion" bedömt vissa förmåner som oskäligen)
- b) att företagsledningen kan fungera, som mäklare mellan intressenterna och
- c) att ingen intressent är alltför maktlös, så att den saknar möjlighet att hävda sina krav och önskemål.⁸⁷

Iveroth understryker att det tredje villkoret också måste innebära att de anställdas legitima krav tillgodoses. Om inte företagen på ett positivt sätt bemöter den "medbestämmande beredskap", som finns bland "folkets breda lager",

"blir resultatet bara att den hävdvunna hierarkiska strukturen upplevs som allt mer olidlig och leder till känslomässiga blockeringar. Resultatet kan bli obstruktion, vilda strejker och andra slitningar eller explosioner".⁸⁸

84 Rhenman 1967, s 150

85 SAF 1971, s 7

86 SAF 1965, s 109

87 SAF 1965, s 109ff

88 Iveroth 1977, s 136

Rhenman menar att förekomsten av konflikter på arbetsmarknaden är ett tecken på att intressebalans inte föreligger. Detta tillstånd uppfattar Rhenman som något negativt. Här får denna modell en normativ innebörd. Modellen är inte endast ett försök att beskriva relationerna inom ett företag. Rhenman menar också, att det är önskvärt att de olika intressenternas krav balanseras. Han anför två skäl för denna värdering. Endast om olika intressen balanseras kan företagen överleva (vilket är önskvärt). Ett andra skäl är att det är en "grundläggande demokratisk värdering" att eftersträva balans mellan olika intressen.⁸⁹

Hur påverkas då intressebalansen av att de anställda får delta i beslutsfattandet? Både Rhenman och SAF-gruppen 1965 anser, att den maktbalans som föreligger, utan att de anställda deltar i beslutsfattandet, är den önskvärda. Om de anställda får delta i beslutsfattandet kommer detta att rubba maktbalansen, menar man.⁹⁰ Man menar således att det andra villkoret för intressebalans hotas av en ökad makt för de anställda.

Argumentationen ser ut på följande sätt:

- (1) Om de anställda får medbestämmande så får de större makt än andra intressenter.
 - (2) Om någon intressent får större makt än andra intressenter så kan inte intressebalansen bestå.
-
- (3) Om de anställda får medbestämmande så kan inte intressebalansen bestå.

Enligt SAF-gruppen 1965 är det särskilt kunderna som blir lidande av ett ökat inflytande för de anställda. Man skriver: "Den starkaste intressemotsättningen kan åtminstone i de flesta företag sägas råda mellan kunderna och de anställda."⁹¹ Detta argument anföras även mot löntagarstyrda företag. I den s k Waldenströmsrapporten hävdade författarna, att det viktigaste skälet mot löntagarstyrda företag är att konsumentintressen kommer i kläm.⁹² Löntagarna kommer då att tillgodose sina intressen av goda arbetsvillkor och höga löner på bekostnad av konsumenternas krav på bra och billiga produkter.

89 Rhenman 1967, s 138f

90 Rhenman 1967, s 143f, SAF 1965, s 196

91 SAF 1965, s 209

92 SI-SAF 1976, s 128

3. Ideologi

1. Politiskt värderingssystem

Företagsspecifika mål

I inläggen från arbetsgiversidan anger man som vi sett vissa mål, som man anser bör vara vägledande för företagens verksamhet. Dessa är lönsamhet, vinst, hög produktivitet, effektivitet, arbetstillfredsställelse och intressebalans.⁹³

För att få fram arbetsgiversidans värdepreferens skall jag ställa två frågor till materialet: hur förhåller sig dessa mål till varandra och vilka skäl anger man för dem?

Vinsten, eller lönsamheten som man ibland också uttrycker det, är det överordnade målet. Alla förändringar, som genomförs i företagen, måste syfta till vinstökning eller åtminstone vara förenliga med vinstkravet.

Produktivitet och effektivitet uppfattar jag som synonyma mål i detta sammanhang. Detta mål kan uppfattas som en betingelse för att det överordnade vinstmålet skall kunna uppnås. Det är dock inte identiskt med vinstmålet. För att ett företag skall uppnå en hög vinst krävs utöver hög produktivitet dessutom bl a avsättning för produkterna.

Vilken motivering ger man då för att dessa mål är önskvärda? De motiveras på två sätt: ett, vad man skulle kunna kalla, företagsinternt och ett företagsexternt.

Enligt den företagsinterna motiveringen kommer man att uppnå den bästa resursallokeringen om vinstkravet får vara styrande för beslutsfattandet. Vinstkravet gör att man endast satsar på investeringsobjekt, som man bedömer kan bli framgångsrika. Genom att vinstkravet är styrande kommer också innovationer och nyföretagande att stimuleras.⁹⁴

Enligt den företagsexterna motiveringen leder vinstkravet till att samhällets resurser utnyttjas på ett så effektivt sätt som möjligt. Genom att vinsten är drivkraft kommer alla möjligheter att framgångsrikt utnyttja de resurser, som finns i ett samhälle, att tas till vara.⁹⁵

Motiveringen för vinst- och produktivitetskraven är således att de leder till det effektivaste utnyttjandet av samhällets resurser. Varför är då detta önskvärt? Ytterst är motiveringen att den materiella välfärden blir så hög som möjligt.⁹⁶

I rapporten till SAF-kongressen 1980 betonar man kraftigt betydelsen av

93 SAF 1965, s 167ff, SAF 1975, s 4f, SI-SAF 1976, s 46ff

94 SI-SAF 1976, s 48

95 SAF 1965, s 167f

96 SAF 1965, s 86, SAF 1979, s 51

ekonomisk tillväxt och därmed följande ”standardförbättringar”. Ståndpunkten att det inte längre behövs någon materiell standardökning bemöts på två sätt: dels pekar man på de förbättringar som den ekonomiska tillväxten medfört för människor i allmänhet när det gäller arbetsförhållanden och bostadsstandard. Dels hävdar man att frånvaro av tillväxt kommer att leda till kontroller och ransoneringar, vilket innebär ingrepp i den enskildes frihet. Motiveringen för ökad tillväxt är således inte enbart att den medför materiell välfärd (som uppfattas vara ett egenvärde). Tillväxten är också nödvändig för att friheten skall bestå.⁹⁷

Med arbetstillfredsställelse menar man den tillfredsställelse av behoven av gemenskap och av att betyda något som kan tillfredsställas genom arbetet.⁹⁸ I den rapport som kom 1965 betonade man arbetets betydelse för människan. Man anknöt till Maslows behovshierarki och konstaterade, att all forskning visar ”att arbetet och arbetssituationen betyder mycket för en vuxen människas möjligheter till behovstillfredsställelse”.⁹⁹ Man hävdade också i samma rapport, att ”de anställda väntar sig”, att företagsledningen strävar efter att skapa förutsättningar för en hög arbetstillfredsställelse bland de anställda.¹⁰⁰

Arbetsgivarsidan uppfattar således också arbetstillfredsställelse som ett mål för företagen. I rapporten 1965 skriver man att det ”ur samhällets synpunkt är en mycket viktig målsättning”.¹⁰¹ I rapporten 1971 motiveras målet dels med att ”De flesta människor vill ha ett engagerande arbete” och dels med att arbetstillfredsställelse befrämjar effektiviteten i företagen.¹⁰²

Det var i de tidigare rapporterna som intressebalans också uppställdes som ett mål för företagens verksamhet. Det uppfattas i dessa rapporter som en förutsättning för att det skall vara möjligt att uppnå produktivitetsmålet på längre sikt. Om intressebalansen hotas, dvs om någon intressent skulle få för stark position, innebär detta enligt arbetsgivarsidan ett hot mot företagens överlevnad.¹⁰³

Hur prioriterar då arbetsgivarsidan dessa mål? Som vi sett uppfattas intressebalans som en förutsättning för att företaget skall kunna uppnå produktivitetsmålet, intressebalans är således ett medel för målet hög produktivitet. När strävan efter arbetstillfredsställelse kommer i konflikt med lönsamhetsmålet, är det lönsamheten som skall prioriteras. Lönsamhet och effektivitet är enligt arbetsgivarsidan de överordnade målen för företagens verksamhet. Motivering-

97 SAF 1979, s 17ff

98 SAF 1965, s 103

99 SAF 1965, s 104

100 SAF 1965, s 219

101 SAF 1965, s 69

102 SAF 1971, s 7

103 SAF 1965, s 109ff

en för denna prioritering är att produktionens mål är att tillgodose konsumenternas efterfrågan på varor och tjänster.¹⁰⁴

Sociala värden

Vilken syn på de båda värdena frihet och jämlikhet framkommer i materialet från arbetsgivarsidan?

Som vi sett intar frihetsbegreppet en viktig plats i arbetsgivarsidans argumentation, främst gäller detta senare inlägg. Det är då, av naturliga skäl, den ekonomiska friheten som betonas. Frihet och kontraktsrätt uppfattas t o m som synonyma begrepp.¹⁰⁵

Frihet är ett positivt laddat begrepp med vag innebörd. Det är därför nödvändigt att närmare bestämma den innebörd som arbetsgivarsidan ger begreppet, när man anger frihet som ett centralt värde. För att få fram en persons eller en grups frihetsuppfattning kan det vara klagörande att ställa frågorna:

frihet för vem?

frihet från vad?

frihet gentemot vem och

frihet till vad?¹⁰⁶

Vad svarar arbetsgivarsidan på dessa frågor?

Den *aktör*, som berörs av friheten, är varje person, som uppträder på en marknad, antingen som köpare eller säljare. Det man är *fri ifrån* är yttre kontroll av hur kontrakten på marknaden skall göras upp. Det är *gentemot* statliga ingripanden och ett övergripande fackligt inflytande som de kontraktslutande parterna är fria. Man är *fri till* att ingå kontrakt med vem man vill.

Det är således frihet i betydelsen kontraktsfrihet som man i första hand värnar om. Vilka skäl anför man då för att kontraktsfrihet är värdefullt?

Westholm baserar kontraktsrätten på en rättighetsargumentering. Kontraktsrätten uppfattas som "... den principiella rättigheten för individer att träffa eller avstå från överenskommelser med varandra."¹⁰⁹ Enligt Westholm är det positiva med kontraktsrätten att den slår "... vakt om den enskildes rättigheter att självständigt handla utanför den politiska sfärens gränser ..."¹¹⁰

Men Westholm anför också en utilitaristisk motivering. Han skriver:

"Hela marknadsekonomin vilar på förutsättningen att samhällsutvecklingen främjas bäst om stora och små grupper av producenter själva har frihet att vända sig till stora och små konsumentgrupper med sina produkter ..."¹¹¹

104 SAF 1965, s 106f, 169, SAF 1971, s 23, Giesecke 1971, s 17f, SI-SAF 1976, s 128

105 Westholm 1977, s 16f

106 Feinberg 1973, s 11 (Noterna 107 och 108 utgår)

109 Westholm 1976, s 238

110 Westholm 1976, s 243

111 Westholm 1977, s 15

I rapporten till SAF-kongressen 1980 hävdas att kontraktsfrihet bör gälla "i så stor utsträckning som möjligt".¹¹² Innebär det, att man motsätter sig varje inskränkning i kontraktsrätten? Nej, det framgår, att man är medveten om, att en oreglerad kontraktsrätt kan leda till anarki. Man anger dock inte vilka typer av beslut som lämpar sig för kontrakt och vilka som inte gör det.¹¹³

Jämlikhet anser man däremot inte vara något mål att eftersträva. I rapporten till SAF-kongressen 1980 hävdar man visserligen att varje människa har samma värde som unik varelse. Däremot förnekar man att ekonomisk jämlikhet är ett politiskt mål som följer av en sådan ontologisk likhet.

Man argumenterar istället i SAF-rapporten mot ekonomisk jämlikhet. Ett kännetecken för det negativa "bevakande samhället" är att "fördelningsfrågorna står i centrum".¹¹⁴ "Strävan efter ständigt ökad jämlikhet i inkomster och tillgångar leder till ständigt ökad bevakning" skriver man vidare.¹¹⁵

Istället bör framgång belönas. Det är i det "skapande samhället" en fördel, att det finns ekonomiska skillnader mellan människor: "En människas ekonomiska framgång beror på hennes möjlighet att ta tillvara den egna förmågan", skriver man.¹¹⁶

Ger man här uttryck för en rättvisepincip, dvs menar man att det är *rättvist*, att människor får del av samhällets resurser i proportion till vars och ens insats eller är det endast önskvärt för att uppnå maximal produktion, ser man det hela m a o enbart ur ett nyttoperspektiv? Materialet ger inte underlag för något klart ställningstagande till denna fråga. Utifrån den nyliberala ideologi som ligger till grund för denna SAF-rapport är det dock rimligt att inte tolka utsagan, som ett uttryck för en rättvisepincip. Friedman hävdar exempelvis att principen om betalning efter prestation inte är distributiv utan allokativ, dvs den är inte motiverad av rättviseskäl utan av att den leder till det effektivaste resursutnyttjandet. Enligt Friedman är "... betalning efter produktionsresultatet nödvändig, om tillgångarna skall kunna utnyttjas på bästa sätt"¹¹⁷

112 SAF 1979, s 10

113 Det kan vara lämpligt att på denna punkt anknyta till Milton Friedmans resonemang utifrån det antagandet, att de författare på arbetsgivarsidan som pläderar för en utvidgad kontraktsfrihet bl a bygger på Friedmans teorier. Även Friedman menar att så många frågor som möjligt bör avgöras på marknaden. Skälet för detta är att ju fler frågor som avgörs den politiska vägen, desto större är risken för splittring i samhället. Dessutom är den politiska apparaten ineffektiv i jämförelse med marknaden. Regeringens uppgift är, enligt Friedman, att övervaka att reglerna på marknaden följs, och att ingripa om individernas fri- och rättigheter kränks. De verksamheter som därför inte lämpar sig att överföra till marknaden, är följande: lagstiftning och domstolsväsen, upprätthållandet av lag och ordning samt ansvaret för nationens penningväsen. (Friedman 1972, s 35ff)

114 SAF 1979, s 9

115 SAF 1979, s 124

116 SAF 1979, s 12

117 Friedman 1972, s 206

Normativ teori

Den normativa teori, som man vanligen finner i arbetsgivares argumentering är en kombination av etisk egoism och utilitarism, hävdar Beauchamp och Bowie. I en marknadsekonomi bör varje enskild företagare handla så att han främjar sitt eget intresse. Samtidigt menar man att det också leder till det bästa resultatet för samhället i stort, dvs den ekonomiska tillväxten blir maximal, om varje enskild företagare drivs av egenintresset.¹¹⁸

Att det råder en sådan harmoni mellan egenintresse och allmänintresse var en idé som inte var främmande för de klassiska utilitaristerna (Bentham, J.S. Mill) De utgick ifrån att om alla individer får frihet att fatta sina egna beslut i enlighet med sina egna önskningar, så kommer därmed allas totala lycka att maximeras. Uppfattningen kan även föras tillbaka på Adam Smiths tanke om att om individerna strävar efter att tillgodose sina egna intressen, så leds de av en "osynlig hand" att också befrämja det allmänna bästa. När denna idé tillämpas på det ekonomiska livet innebär den enligt Adam Smith att om varje enskild företagare får så stor frihet som möjligt så kommer detta att främja samhällsekonomin.¹¹⁹

I denna uppfattning tycks författarna till SAF-rapporten 1965 instämma. Man skriver:

"... att ägarna indirekt tillgodoser samhällsintresset, eftersom deras strävan efter lönsamhet erfarenhetsmässigt leder till den mest ändamålsenliga hushållningen med samhällets produktiva tillgångar."¹²⁰

Vad är det då för variant av utilitarismen, som arbetsgivarsidan företräder? Det går att tolka vissa inlägg på ett sådant sätt att en form av ekonomisk preferensutilitarism framträder. Man bör, hävdar Iveroth, producera varor och tjänster som har

"en sådan sammansättning att det så nära som möjligt svarar mot människornas preferenser. Dessa preferenser får i stort sett — låt vara med marginella avvikelser — förutsättas vara indikatorer även på människornas behov i objektiv mening."¹²¹

I SAF-rapporten *Löntagarfonder förvärrar krisen* skriver författaren: "Det är konsumenterna som bäst känner sina egna önskemål".¹²² Enligt både Iveroth och SAF-rapporten kommer preferenserna till uttryck på marknaden. Man hävdar i dessa inlägg således dels att kriteriet på en önskvärd produktion är att

118 Beauchamp & Bowie 1979, s 8

119 Beauchamp & Bowie 1979, s 11

120 SAF 1965, s 114

121 Iveroth 1977, s 159, orig kurs

122 SAF 1981, s 41

den tillgodoser individernas preferenser och *dels* att marknaden är den plats där dessa preferenser kommer till uttryck.¹²³

Även om man således till övervägande del kan återföra arbetsgivarsidans argumentering på ett preferensutilitaristiskt synsätt finner man även deontologiska inslag. Kontraktsrätten stöds, som vi sett, bl a av rättighetsargument.

2. Ideologiska verklighetsomdömen

a) Det ekonomiska systemet: fri marknad

Det privatkapitalistiska ekonomiska systemet beskrivs av arbetsgivarsidan som en marknad av fria företagare. I SAF-rapporten 1971 skriver man att

”vårt nuvarande ekonomiska system innebär att enskilda personer kan starta nya företag i förvisning om att kunna disponera insatt kapital efter egen förmåga”.¹²⁴

I rapporten till SAF-kongressen 1980 beskrivs det ekonomiska systemet på följande sätt.

”Kapitalism innebär att den som vill och har möjlighet att satsa kapital i ett företag också har rätt att göra det . . . ’Makten’ över ett enskilt ägt företag i en fri ekonomi innebär i praktiken främst en makt att anpassa sig efter andra. Efter vad konsumenterna vill och konkurrenterna gör.”¹²⁵

Till bilden av den fria marknaden hör således även konsumenternas suveränitet. Ett annat utmärkande drag

”för det marknadsekonomiska systemet är att besluten fattas decentraliserat både på produktionsmarknaden, på kapitalmarknaden och på arbetsmarknaden”, hävdar man i SAF-rapporten 1981.¹²⁶

Kännetecknande för det kapitalistiska ekonomiska systemet är således enligt SAFs synsätt fri konkurrens, möjligheter för enskilda att starta och driva företag, decentralisering och konsumenternas centrala ställning.

Det främsta hotet mot systemet är enligt arbetsgivarsidan statliga interventioner i form av lagstiftning och transfereringar. Genom dessa begränsas konkurrensen och de bidrar därmed till en lägre effektivitet.¹²⁷ Jag har endast hos

123 Det andra antagandet brukar vanligen inte ingå i en preferensutilitaristisk teori (som ju är en teori för allt mänskligt handlande, inte endast det ekonomiska). Det finns dock preferensutilitarister som även inbegriper detta antagande i sin teori. Så skriver exempelvis Beauchamp & Bowie: "The concept of utility is understood from this perspective not in terms of experiences or states of affairs, but rather in terms of the actual preferences of an individual as determined by his behavior. In the language of business, utility is measured by what a person purchases or otherwise pursues." (Beauchamp/Bowie 1979, s 6)

124 SAF 1971, s 16

125 SAF 1979, s 48

126 SAF 1981, s 41

127 SAF 1981, 42f, SAF 1979, s 50

Meyerson funnit synpunkten, att också företagens koncentrationsprocess och monopolisering utgör ett hot mot den fria konkurrensen. Han skriver: "Med växande företagsstorlek har vi fått en allt mer oligopolitisk företagsstruktur med starka monopolistiska inslag i prisbildningen."¹²⁸

b) Makten i samhället — rubbad maktbalans

Arbetsgivarsidan beskriver i allmänhet maktförhållandena i samhället utifrån ett balansperspektiv. Det finns enligt detta synsätt olika intressegrupper, som kan göra anspråk på makt. Man nämner myndigheter (staten), fackföreningsförelsen och företagen.¹²⁹

Det kännetecknande för utvecklingen under efterkrigstiden har enligt SAF varit att statens makt har ökat. Staten har tagit ett allt större ansvar för medborgarna och i allt högre grad reglerat företagens verksamhet.¹³⁰

Meyerson menar, att statens makt har ökat genom "... utbyggnaden av offentliga institutioner med makt att påverka marknader och prisbildning." En växande del av produktionen bestäms "genom politiska beslut och administrativa processer istället för av marknaden"¹³¹

Det är enligt arbetsgivarsidan inte endast statens makt som har ökat. Genom att det socialdemokratiska partiet har regerat, har fackliga representanter fått politiska förtroendeposter. Facket har därmed "fått möjlighet att utöva inflytande såväl över näringslivet i dess helhet som över enskilda företag".¹³² Fackets ställning har också förstärkts av den arbetsrättsliga lagstiftningen och därmed har jämvikten på arbetsmarknaden rubbats.¹³³ Den maktförskjutning som skett, har sålunda enligt arbetsgivarsidan lett till att företagen hamnat i ett underläge gentemot både staten och fackföreningsrörelsen.¹³⁴

Lagstiftningen har enligt Björn Tarras-Wahlberg varit ett instrument för staten att utvidga sitt inflytande. Under 1970-talet har lagstiftningen lett till att företagens handlingsutrymme allt mer blivit beskuret.¹³⁵

c) Makten i företagen — facklig dominans

Intressentmodellen

Företagsekonomen Eric Rhenman utvecklade vid mitten av 1960-talet en företagsteori, som fått stor betydelse för arbetsgivarsidans argumentering i

128 Meyerson 1981, s 10

129 SAF 1979, s 48, Nicolin 1974, s 42

130 SAF 1979, s 7, Iveroth 1968, s 31

131 Meyerson 1981, s 10

132 SAF 1965, s 17

133 SAF 1979, s 13

134 Iveroth 1977, s 302, Grafström 1980

135 Tarras-Wahlberg 1980, s 10

medbestämmandefrågor. Teorin, eller intressentmodellen som den kallas, utarbetades på uppdrag av SAF. Teorin låg sedan till grund för det arbete som SAF-gruppen 1965 utförde och som resulterade i programskriften *Samarbetet i framtidens företag*. Rhenmans modell tycks fortfarande spela en viss roll. Både Iveroth och Meyerson hänvisar till den i sina inlägg.¹³⁶

Enligt teorin är företaget en organisation med uppgift att tillgodose vissa mål. Dessa mål utformas av *intressenterna* i företaget. Rhenman definierar intressenter som "de individer eller grupper som är beroende av företaget för att förverkliga sina egna personliga mål och av vilka företaget samtidigt är beroende".¹³⁷ Begreppet intressent refererar till de anställda, ägarna, kunderna, leverantörerna, långivarna, företagsledning, stat och kommun.

Intressenternas medverkan är frivillig, menar Rhenman. De anställda kan lämna företaget, kapitalägarna överflytta sina investeringar till annat företag etc.

Företagsledningen är både intressent och mäklare mellan övriga intressenter. Företagsledningen identifierar sig med företaget i högre utsträckning än övriga intressenter. Rhenman anger två skäl till detta: 1) företagsledningen har mindre möjlighet att överflytta sitt engagemang till annat företag och 2) det finns ett klart samband mellan företagets storlek och företagsledningens lön. Denna speciella anknytning till företaget medför, att det i första hand är företagsledning och högre tjänstemän och experter, som formulerar de företagsmål, som sträcker sig utöver de nödvändiga restriktioner för företagets verksamhet som kravet på överlevnad ställer.¹³⁸

Intressebalansen förutsätter att maktställningen mellan intressenterna är någorlunda jämn. En jämn maktfördelning innebär att intressenterna har likvärdiga sanktioner att ta till för att stödja sin intressentposition. Exempel på sanktioner är de anställdas möjlighet att dra sig ur företaget och att strejka och kapitalägarnas möjlighet att överföra sitt kapital till något annat företag.

Det förutsätts, att företagsledningen står oberoende i förhållande till intressenterna och kan fungera som mäklare mellan dessa. Ändå hävdar både Rhenman och SAF-gruppen, att företagsledningen bör utses av ägarna. Det argument som anförs är att de anställda har fler sanktionsmöjligheter till sitt förfogande än företagens ägare. För att maktbalansen skall vidmakthållas bör därför företagsledningen utses av ägarna.¹³⁹

Resonemanget tycks emellertid innehålla en motsägelse. Om det är så, att företagsledningen fungerar som en oberoende mäklare mellan intressenterna, kan det inte innebära någon förstärkning av ägarnas sanktioner att utse företagsledningen.

136 Iveroth 1977, s 84, Meyerson 1978, s 117

137 Rhenman 1967, s 36

138 Rhenman 1969, s 49

139 SAF 1965, s 112f

Det finns två sätt att undvika denna motsägelse. Man kan överge antagandet, att företagsledningen är en oberoende mäklare och därmed medge, att det innebär en förstärkning av ägarnas sanktioner att utse företagsledning. I detta fall skulle man kunna invända, att det innebär en sådan förstärkning av sanktionsmöjligheterna att kontrollera företagsledningen, att man inte längre kan tala om maktbalans.

Det andra sättet att undvika motsägelsen är att hävda, att företagsledningen är en oberoende mäklare och att det därför inte innebär någon förstärkning av sanktionerna att ha rätt att utse företagsledning. Därmed är heller inte argumentet, att ägarna bör utse företagsledning för att man skall uppnå maktbalans, relevant.

Intressentmodellen är ett försök att förklara vilka grupper som har intresse av företagets verksamhet och på vilket sätt beslutsfattandet går till. Den utgår från tanken att varje intressent har sina särskilda krav, som de försöker genomdriva och som ofta kommer i konflikt med andra intressenters krav. Företagsledningens uppgift är att vara mäklare i denna konflikt och företräda företagets mål. Om de anställda skall vara representerade i företagets ledning måste de för att kunna påverka beslutsfattandet, göra avkall på sina särskilda mål till förmån för företagets mål. Annars kommer de inte att möta något gensvar från de övriga i ledningen (vilket är nödvändigt eftersom Rhenman utgår ifrån att de anställdas representanter utgör en minoritet). Men gör de anställda avkall på sina egna mål kommer deras ställning som intressent att försvagas. De anställda har därför enligt modellen egentligen inget intresse av att vara representerade i företagets ledning.

Dessutom menar Rhenman att om syftet med ett formellt grundat medinflytande för de anställda är att tillförsäkra de anställda inflytande över beslutsfattandet, så är ju detta syfte redan uppfyllt i företagen. De anställda har ju genom sin intressentroll redan ett "legitimt" inflytande.¹⁴⁰

Rhenman uppfattar intressentmodellen som en "vetenskaplig teori om företaget och om samspelet mellan individerna och grupperna i företaget".¹⁴¹ Vi har konstaterat att teorin bildat underlag för arbetsgivarsidans ställningstaganden i debatten om de anställdas medbestämmande. Intressentmodellen fyller därmed också en ideologisk funktion.

Man finner dock även andra, och delvis motstridande, teorier om maktrelationerna inom företagen i arbetsgivarsidans material. Som vi såg vid genomgången av arbetsgivarsidans argumentation betonar man i SAF-rapporten 1971, att det är ägarna som har den yttersta beslutsrätten i företagen (2.1. Det privata

140 Rhenman 1967, s 30

141 Rhenman 1967, s 30

ägandets rätt). Detta strider uppenbart mot de förutsättningar, som ligger till grund för intressentmodellen.

I senare arbetsgivarinlägg utgår man från kontraktsteorin. Företaget betraktas som resultatet av en överenskommelse, där representanter för olika produktionsfaktorer beslutat sig för att sluta sig samman för att uppnå ett så rationellt utnyttjande av respektive produktionsfaktor som möjligt. Sammanslutningen regleras genom kontrakt som avgänsar rättigheter och skyldigheter mellan de kontraktslutande parterna.¹⁴² (Se 2.3. Demokrati och kontraktsrätt för en tolkning av denna teori)

En likhet mellan intressentmodellen och kontraktsteorin är att båda förutsätter att alla som är berörda av företagets verksamhet får sina legitima rättigheter tillgodosedda om de respektive modellerna realiserar. Det finns dock också vissa väsentliga skillnader mellan de båda teorierna. Enligt intressentmodellen är det *företagsledningen* som har makten. Deras beslutsfattande uppfattas som legitimt så länge de som är berörda av besluten får sina legitima intressen tillgodosedda. Enligt kontraktsteorin är det *ägarna* som har makten. Maktens legitimitet baseras här på en (tyst) överenskommelse. Både intressentmodellen och kontraktsteorin kan ses som teoretiska modeller, som får normativa konsekvenser, när de används som utgångspunkt för en analys av löntagarinflytandet i företagen. De får då en ideologisk funktion i och med att de legitimerar en viss gruppns maktutövning.

Fackets makt

Genom 70-talets arbetsrättsliga lagstiftning har facket kommit att allt mer kontrollera företagets beslutsfattande, hävdar man från arbetsgivarsidan. Enligt en ledare i *Arbetsgivaren* innebär MBL att de fackliga organisationerna tar

”över största delen av den makt och de styrmedel som ägare och företagsledare hanterat med så stor framgång . . . Facket tar makten men den enskilde anställde berörs föga. Åt ägaren lämnas ett ganska ringa medinflytande”.¹⁴⁴

Det är enligt Lennart Grafström på SAFs medbestämmandeavdelning inte endast MBL utan också den fackliga minoritetsrepresentationen i företagets styrelser, det fackliga ägarinflytandet genom AP-fonden och fackets inflytande över myndigheterna som leder till att facket kontrollerar de ekonomiska besluten.¹⁴⁵

Balansen mellan företagets intressenter har således enligt arbetsgivarsidan allvarligt rubbats till fackets fördel.

142 Meyerson 1981, s 23f, Westholm 1981a

144 *Arbetsgivaren* 2/1976

145 Grafström 1980

d) Konflikt eller harmoni?

Arbetsgivarsidan menar, att förhållandet mellan aktörerna i samhället och inom företagen i grunden är harmoniskt. Visserligen innebär intressentmodellen, att intressenterna har olika krav på företaget som kan komma i konflikt. Dessa krav kan dock endast tillfredsställas om intressenterna samarbetar.¹⁴⁶

Enligt intressentmodellen har individerna olika intressen beroende på vilken roll de spelar. Detta får till följd, menar Iveroth, att eventuella intressemotsättningar går kors och tvärs genom individerna. Samma individ har som anställd intresse av hög lön men som konsument intresse av låga priser. Därför är det enligt Iveroth felaktigt att hävda att grupper i samhället har motstridiga intressen.¹⁴⁷

Författarna till SAF-rapporten 1965 menar, att de motsättningar, som eventuellt tidigare förelåg mellan kapitalägare och anställda, har utjämnats. Orsaken till detta är att aktieägandet blivit mera spritt och att det skapats en allmänt utbredd medvetenhet om kapitalets viktiga betydelse.¹⁴⁸ I SAF-rapporten 1971 hävdar man att det finns en "gemensam grundsyn" mellan anställda och ägare som grundas i deras ömsesidiga beroende av varandra.¹⁴⁹

Arbetsgivarsidan ansluter sig således till ståndpunkten att det inte finns någon målkonflikt mellan arbetsgivare och anställda. Man anser det dessutom önskvärt att alla parter blir medvetna om att det råder intresseharmoni. Därför strävar man också efter att öka de anställdas känsla av gemenskap med företaget och dess syften.¹⁵⁰

Det är utifrån en sådan harmoniuppfattning som arbetsgivarsidan försökt att göra medbestämmandet till ett medel att integrera de anställdas synpunkter i den befintliga linjeorganisationen. Det är enligt arbetsgivarsidan endast i undantagsfall som policybeslut behöver diskuteras med den fackliga organisationen. När detta sker "förändras rollen som medpart till rollen som motpart".¹⁵¹

e) Aktörsparadigm

Intressentmodellen låg som vi sett tidigare till grund för arbetsgivarsidans syn på inflytandefrågorna. Kännetecknande för intressentmodellen är att olika grupper som är involverade i företaget, har olika intressen att bevaka. Denna inriktning på gruppintressen, som konkurrerar i företaget, gör det befogat att hänföra intressentmodellen till organisationsparadigmet.

146 Rhenman 1967, s 57

147 Iveroth 1977, s 352

148 SAF 1965, s 220

149 SAF 1971, s 17

150 SI-SAF 1976, s 21

151 Strender 1977, s 10f

Ett annat typiskt drag för organisationsparadigmet, som vi återfunnit i arbetsgivarsidans tidigare inlägg är betoningen av auktoritetsbegreppet.

Går man till senare inlägg från arbetsgivarsidan finner man en förändrad utgångspunkt. Nu uppfattas företagen som resultatet av individuella överenskommelser att samverka, de fackliga organisationerna definieras bort. Kontraktsteorin har ersatt intressentteorin. Därmed har man också gått från ett organisationsparadigm till ett individparadigm.

3. Människouppfattning

Vid analysen av arbetsgivarsidans värderingssystem fann vi att man anknyter till psykologiska behovsteorier. Hur prioriterar man då de mänskliga behoven? Vi såg tidigare att vinsten uppfattas som företags övergripande mål. Motiveringen var att detta skapar förutsättningar för att uppnå en hög materiell standard. Därför bör också vinstmålet prioriteras framför arbetstillfredsställelse om dessa mål råkar i konflikt. En sådan prioritering kan tyda på att man utgår från en materialistisk syn på människan. Man antar då att människan i första hand eftersträvar en ökad konsumtion, även sedan de primära behoven blivit tillfredsställda. Konsumtionens och standardförbättringarnas betydelse betonas också starkt i rapporten till SAF-kongressen 1980.¹⁵³ Även arbetet kan dock enligt arbetsgivarsidan utgöra en källa till behovstillfredsställelse. Det är då behoven av gemenskap, av att betyda något, av att lära och utvecklas och av att ta ansvar som kan, tillfredsställas genom arbetet.¹⁵⁴ Man betonar att det inte är ett deltagande i beslutsfattandet utan utformningen av de egna arbetsuppgifterna, som har störst betydelse för arbetstillfredsställelsen.¹⁵⁵

Individualism är ett annat kännetecknande drag för den människouppfattning som framträder i arbetsgivarsidans argumentering. Enligt rapporten till SAF-kongressen 1980 är det karakteristiskt för det negativa "bevakande samhället" att individerna organiserar sig med likasinnande för att tillvarata gruppintressen. I det "skapande samhället" utnyttjar var och en sin förmåga för att uppnå egen vinning.¹⁵⁶ I motsats till det bevakande samhället, där inkomsterna genom skatter och bidrag omfördelas inom kollektivet, utgör i det skapande samhället varje människa "ett självständigt rättssubjekt med egna beslutsbefogenheter och med det ansvar som därav följer"¹⁵⁷ Det är en bild av rationella individer som framträder.¹⁵⁸ En sådan människouppfattning ligger också i linje

153 SAF 1979, s 17, 22f, 36

154 SAF 1965, s 104f, SAF 1974, s 64

155 SAF 1965, s 104f, SAF 1974, s 64

156 SAF 1965, s 105f, 179

157 SAF 1979, s 9ff

158 SAF 1979, s 125

158 SAF 1981, s 41, Nicolin 1974, s 104

med marknadsekonomins principer. Dessa förutsätter ju att konsumenterna fattar genomtänkta och konsekventa beslut som tillfredställer deras välöverlagda preferenser.¹⁵⁹

När det gäller individernas möjligheter att delta i beslut, som rör företagens verksamhet, gör man en differentiering mellan olika individers kompetens. I SAF-rapporten 1965 skriver man exempelvis;

"Det bör också beaktas att dessa grupper av anställda (dvs specialisterna) kommer till företaget med kunskaper och förväntningar som delvis skiljer sig från övriga arbetstagaras . . . Det förefaller som om dessa högt utbildade specialister har större möjligheter att identifiera sig med hela företaget och intressera sig för företagsvida frågor, än vad som erfarenhetsmässigt är fallet, när det gäller den genomsnittlige arbetstagaran.¹⁶⁰

Denna differentiering återfinns även i följande citat av Giesecke:

"Varje enskild arbetstagarare har inte speciella förutsättningar för att delta i avgörande frågor rörande företagets utveckling. Han har inte heller något speciellt önskemål att medverka på dessa områden . . . Avståndet mellan ett beslut om fortsatt investeringsverksamhet inom företaget och den enskildes dagliga insats är exempelvis alltför stort för att han skall uppleva frågan med någon större påtaglighet".¹⁶¹

I vissa inlägg från enskilda företrädare för arbetsgivarsidan gör man också en mer generell differentiering av olika människotyper. Tarras-Wahlberg skiljer exempelvis mellan "den passiva människan" och "den aktiva, kreativa människotypen". Han tycks anta, att det finns en typ av människor som är passiva och som försöker utnyttja andra och en typ av människor, som har initiativförmåga och arbetsvilja. Tarras-Wahlberg menar att 70-talets lagstiftning har inneburit att den aktiva människan tvingats fungera som "dragdjur" åt den passiva.¹⁶² Nicolin gör en liknande uppdelning mellan olika typer av människor. I polemik mot jämlikhetskravet skiljer han mellan "de särskilt dugliga människorna" och "de mindre kompetenta människorna".¹⁶³ Det finns således en elitistisk tendens, dvs en tendens att betona skillnader mellan olika grupper av individers kompetens och resurser i vissa inlägg från arbetsgivarsidan.

4. Demokratiuppfattning

I detta avsnitt ämnar jag redovisa den demokratiuppfattning som framträder i arbetsgivarsidans argumentation. Ingen författare presenterar någon fullständig demokratiuppfattning utan min uppgift har blivit att sammanställa fragment

159 För en framställning av den teori om människan som ligger till grund för den liberala ekonomiska teorin, se Bensusan-Butt 1978, s 123ff

160 SAF 1965, s 174

161 Giesecke 1968, s 128

162 Tarras-Wahlberg 1980, s 59

163 Nicolin 1974, s 97f

från olika arbetsgivardokument. Vad jag får fram är de aspekter på demokrati-begreppet som betonas av arbetsgivarsidan.

a) Demokratins förutsättningar

Pluralism

Enligt vissa inlägg är existensen av flera oberoende maktcentra en nödvändig förutsättning för att ett demokratiskt samhälle skall bestå. Man menar dessutom att det bör råda en balans mellan dessa maktcentra. Enligt t ex Nicolin och Meyerson bör det råda en balans mellan stat, företag och fackföreningsrörelse.¹⁶⁴

Jag tolkar denna uppfattning så att man menar att dessa institutioner har bestämda områden över vilka man har, och bör ha, bestämmanderätt. För att det skall råda maktbalans bör ej en institution överträda gränslinjen för en annan institutions område. Maktbalansen är en förutsättning för demokrati därför att om en grupp, t ex fackföreningsledare, får makt över en annan institution, t ex företagen, hindrar detta, att företagens ägare och ledning får sina intressen tillgodosedda. Kännetecknande för demokratin anser man då vara att olika grupper har möjlighet att få sina intressen tillgodosedda.

När det gäller beslutsfattandet i en av institutionerna, staten, förordar Iveroth vad han kallar "pluralistisk demokrati". Motsatsen är en "maktfullkomlig majoritetsstyrning efter parollen segraren tar allt". I den pluralistiska demokratin bör maktutövningen inte grundas på intressegrupper, hävdar Iveroth. I det moderna samhället är "varje individ bärare av ett knippe funktionella intressen". Det innebär att i vissa politiska frågor har vissa individer gemensamma intressen, medan de i andra frågor har motsatta intressen. Det demokratiska beslutsfattandet bör utformas så att de funktionella intressena kan avvägas mot varandra. Iveroth är oklar när det gäller att fastställa, vilka konsekvenser denna "pluralistiska" inställning får för de demokratiska beslutsprocesserna. Han förordar "maktindelning" men ger inte några konkreta förslag till hur beslutsfattandet bör gå till.¹⁶⁵

Begreppet pluralism har en positiv innebörd för arbetsgivarsidan. Man tycks dock lägga in olika betydelser i begreppet. Ibland avser man maktbalans, ibland allsidig åsiktsrepresentation i det politiska beslutsfattandet.

Privatägt näringsliv

Flera författare hävdar att ett privatägt näringsliv är en förutsättning för demokrati. En av dem som för fram denna uppfattning är Curt-Steffan Giesecke. Han hävdar att ett "fritt näringsliv" är en förutsättning för demokrati, eftersom en

164 Nicolin 1974, s 42, Meyerson 1978, s 88

165 Iveroth 1977, s 317ff

decentraliserad ekonomisk ordning är oförenlig med ett auktoritärt politiskt system.¹⁶⁶

En rimlig tolkning av Gieseckes ståndpunkt är att ett förstatligande av näringslivet, vilket han uppfattar som motsatsen till ett fritt näringsliv, leder till en sådan maktkoncentration hos staten att pluralismen, som uppfattas som en nödvändig betingelse för demokrati ej kan överleva. Staten blir det enda maktcentret.

Man hävdar också att de demokratiska fri- och rättigheterna endast kan bestå i ett privatkapitalistiskt system. I rapporten till SAF-kongressen 1980 skriver man, att det "måste finnas självständiga företag, organisationer och individer som kan och vågar uttrycka egna åsikter".¹⁶⁷ Karl-Olof Faxén menar att privattägt näringsliv är det enda ekonomiska system, som kan garantera att fristående organisationer ges möjligheter att bilda opinion vid sidan av statsmakten.¹⁶⁸

Man befärar inom SAF att "fondsocialismen" kommer att rycka "... undan grunden för den politiska demokratin på i princip samma sätt som i de planerade socialistiska ekonomierna".¹⁶⁹

b) Demokratins beslutsområde

Det tycks vara en allmän uppfattning inom arbetsgiversidan, att de demokratiska beslutsprinciperna bör begränsas till den parlamentariska sfären.

I SAF-rapporten 1965 förespråkar man en begränsning av användningsområdet för demokratibegreppet. Man skriver:

"Begreppet demokrati har sitt naturliga användningsområde inom analysen av det politiska livet ... När man talar om "industriell demokrati" och "företagsdemokrati" innebär detta en överföring av terminologin till företagets förhållanden, något som innebär risker för missförstånd och falska analogier ..."¹⁷⁰

I senare inlägg hävdar man att antalet beslut i samhället som fattas av politiker bör minska och att istället fler frågor bör regleras på marknaden. I det motbjudande framtidsscenariet "ett bevakande Sverige" styrs samhället genom politiska regleringar. I det attraktiva "skapande Sverige" avgörs däremot besluten genom att enskilda medborgare sluter kontrakt med varandra.¹⁷¹

Varför bör då inte de demokratiska beslutsprinciperna tillämpas också i företagen? När vi undersöker arbetsgiversidans svar på denna fråga finner vi, att man argumenterar mot olika former för en "demokratisering" (vissa argument återfinns också i argumentgenomgången ovan).

166 Giesecke 1968, s 31

167 SAF 1979, s 48

168 Faxén 1977, s 30

169 SAF 1979, s 49

170 SAF 1965, s 15

171 SAF 1979, s 9ff

Iveroth menar att det inte är möjligt att tillämpa de demokratiska beslutsprinciperna i företagen. Han skriver:

”Det är konstruktivt för den politiska demokratin att dess basenheter, de vuxna medborgarna, är principiellt likvärdiga. Förhållandet mellan de styrande och de styrda kan när som helst kastas om. Enligt systemets regler skall det omprövas med regelbundna mellanrum. I ett företag, ett sjukhus, en skola är saken annorlunda. Här är det frågan om samarbete mellan kategorier av personer med var sin funktion. Dessa funktioner är vanligen bestämda av ifrågavarande sociala institutions särskilda syfte: ett sjukhus skall bota sjuka, ett företag producera varor eller tjänster, en skola hjälpa eleverna att nå ett utbildningsmål”.¹⁷²

I detta citat finns åtminstone två argument mot att överföra de demokratiska beslutsprinciperna till företagen (och andra institutioner).

- (1) Demokratins beslutsprinciper kan tillämpas endast i de organisationer där deltagarna är principellt likvärdiga,
- (2) Demokratins beslutsprinciper kan tillämpas endast i de organisationer där målen, och därmed aktörernas funktioner, inte är förutbestämda.

Med ”principiellt likvärdiga” syftar Iveroth på det förhållandet, att varje medborgare i princip skall kunna utses till förtroendeuppdrag. Det första argumentet implicerar således att det krävs särskilt kunnande för att medverka i företagens beslutsfattande och att därmed varje deltagare inte är likvärdig. Det andra argumentet förutsätter att målen för företagets verksamhet är förutbestämda.

Flera argument riktas mot den form av ökat fackligt inflytande som löntagarfonderna syftar till. Enligt den s k Waldenström-rapporten skulle Meidnergruppens löntagarfondsförslag leda till en centralisering av beslutsfattandet, vilket skulle få negativa effekter för effektiviteten i företagen. Man skriver:

”Det förefaller oss emellertid som om *varningarna för centralisering av de ekonomiska besluten med åtföljande risk för oförmåga att hantera informationsflödet, byråkratiska och ineffektiva beslutsformer och felsatsningar i stor skala är lika relevanta beträffande ett blandsocialistiskt system av meidnerskt snitt som i ett statssocialistiskt system*.”¹⁷³

Denna form av demokratisering avvisas således av effektivitetsskäl. Den avvisas dock också av det skälet, att den leder till orättvisor mellan olika befolkningsgrupper. Den kommer, enligt Westholm, att gynna grupper av löntagare på de icke yrkesverksammas bekostnad. Dessa kommer att hållas utanför beslutsfattandet.¹⁷⁴ De icke yrkesverksamma som avses är grupper som hemmafruar, pensionärer och handikappade. Dessa grupper hålls ju utanför beslutsfattandet även om löntagarfonder inte införs. Westholms kritik kan därför inte gälla det

172 Iveroth 1977, s 320f

173 SI-SAF 1976, s 128, orig kurs

174 Westholm 1976b

faktum att de inte får delta. Han tycks snarare mena, att det är diskrimineringen av vissa grupper som är det negativa. Han jämför i detta sammanhang minoriteten icke-yrkesverksamma med minoriteten färgade i USA. Det negativa är, att det dras en godtycklig gräns för vilka som skall ha inflytande i företagen (på samma sätt som rasismen grundas på en godtycklig gränsdragning).

Ett fjärde skäl för att demokratiseringsområdet bör begränsas är att individernas frihet och samhällets pluralism därigenom kan garanteras.¹⁷⁵

Arbetsgiversidan argumenterar således mot en demokratisering av företagens beslutsfattande därför att

- (1) de demokratiska beslutsprinciperna inte går att tillämpa i företagen
- (2) en demokratisering leder till ineffektiva beslut,
- (3) en demokratisering som enbart ökar löntagarnas inflytande samtidigt innebär en diskriminering av andra medborgargrupper och
- (4) en utvidgning av demokratiseringsområdet hotar pluralism och frihet.

Det är dock enligt arbetsgiversidan inte nödvändigt att företagens beslutsfattande demokratiseras för att de värden som brukar förknippas med demokratin skall förverkligas. Enligt Rhenman är demokrati en "konfliktutjämningsmetod"¹⁷⁶ och det viktigaste som uppnåtts genom den politiska demokratin är att olika samhällsgruppers intressen har kunnat balanseras.¹⁷⁷ Dessa mål: konfliktutjämnning och intressebalans, kan enligt Rhenman uppnås genom att företagsledningen balanserar olika intressegrupper i företaget.¹⁷⁸

Även SAF-gruppen 1965 menar att de demokratiska målen uppnås i företagen. Genom sin intressentroll får de anställda ett inflytande över beslutsfattandet, och individernas integritet, som man menar är förknippad med det demokratiska samhället, beaktas lika starkt i företagen som i samhället i övrigt.¹⁷⁹

c) Deltagande

Några ställningstaganden till participation, direkt eller indirekt demokrati etc är det svårt att finna i materialet. Visserligen förespråkar man "... nya och utvidgade former för den enskilde anställdes 'participation' "¹⁸⁰ och en "delegering och decentralisering" i företagen¹⁸¹ men man avser då inte ett kollektivt inflytande för löntagarna utan istället den enskildes möjligheter att få diskutera

175 Westholm 1977, 16f, SAF 1979, s 123

Detta fjärde argument har bl a utvecklats av von Hayek och Tinsten. Se kap VII, avsnitt 4.3

176 Rhenman 1967, s 54

177 Rhenman 1967, s 54

178 Rhenman 1967, s 145

179 SAF 1965, s 175f

180 Meyerson 1981, s 68

181 Strender 1977, s 4

sin arbetssituation med sin chef och ett ökat individuellt självbestämmande på arbetsplatsen.

Möjligen kan man utifrån arbetsgivarsidans argumentation mot de anställdas deltagande i företagets beslutsfattande dra en parallell till den parlamentariska demokratin. Det kompetenskrav som enligt arbetsgivarsidan utgör ett hinder för de anställdas beslutsdeltagande skulle då också utgöra ett hinder för medborgarnas deltagande i det demokratiska beslutsfattandet över huvud taget. Därmed skulle man instämma i den elitistiska demokratiuppfattningens avvisande hållning till participation. Mot en sådan tolkning talar dock det faktum, att man från arbetsgivarsidan hävdar att det föreligger en skillnad mellan företag och politik i det avseendet att det krävs specialistkompetens att delta i företagets beslutsfattande.

Man uttrycker från arbetsgivarsidan en stark misstro mot de valda politikererna. Politikernas "grundläggande handlingsnorm" är enligt Tarras-Wahlberg att maximera röster.¹⁸² Man tycks uppfatta det som ofrånkomligt att det politiska beslutsfattandet blir ineffektivt och korrumperat.¹⁸³ Alternativet till denna utveckling är därför inte en ökad medborgarparticipation i det politiska beslutsfattandet. Det är kännetecknet för det "bevakande Sverige" att "den politiska beslutsprocessen är en axel runt vilken den enskildes tillvaro rör sig".¹⁸⁴ Istället bör besluten överföras från de politiska beslutsinstanserna till marknaden. De enskilda individerna bör således agera på marknaden för att få sina intressen tillgodosedda.¹⁸⁵

182 Tarras-Wahlberg 1980, s 18ff

183 SAF 1979, s 7ff

184 SAF 1979, s 10

185 SAF 1979, s 10ff

OENIGHETENS NATUR — EN JÄMFÖRELSE

1. Ställningstagande

Det är tre frågor som jag sökt få parternas svar på:

- (1) Bör medbestämmande för de anställda eftersträvas?
- (2) Bör självbestämmande för de anställda över arbetsorganisationen och/eller över vissa beslutsområden eftersträvas?
- (3) Bör löntagarstyre eftersträvas?

Både LO och TCO förordar att löntagarna får medbestämmande. Medbestämmandet kan enligt LO och TCO utövas både genom förhandlingar mellan arbetsgivaren och facket på olika nivåer i företaget, och genom att löntagarorganisationerna blir representerade i olika beslutande organ. SAF har motsatt sig alla former av kollektivt beslutsinflytande för de anställda på högre nivåer inom företagen. Däremot stöder man ett medbestämmande för de anställda på lägre nivåer.

Vi har också funnit att både LO och TCO förordar att löntagarna får självbestämmande över vissa beslutsområden, såsom personalpolitik och arbetsorganisation. Man förordar även att arbetsorganisationen förändras i en riktning, som ger de anställda självbestämmande på gruppnivå. Arbetsgivar sidan motsätter sig däremot ett kollektivt självbestämmande för de anställda, både över vissa beslutsområden och över arbetsorganisationen.

När det slutligen gäller löntagarstyre har, i samband med debatten om löntagarfonder, LO förordat att löntagarna, på lång sikt, tar över makten i företagen. Den form av löntagarstyre som man då förordar är en kombination av ett inflytande för löntagarna vid det enskilda företaget, och ett inflytande för de centrala fackliga organisationerna via löntagarfonder. TCO har däremot inte tagit ställning för en sådan långsiktig målsättning. Arbetsgivar sidan tar å sin sida helt avstånd från löntagarstyre. Parternas ställningstagande sammanfattas i figur 6.

En likhet mellan arbetsgivar sidans och TCOs ställningstagande är att man förordar att löntagarinflytandet på lägre nivåer integreras i företagens linjeorganisation. SAF förordar dock, till skillnad från TCO, en sådan integrering på alla nivåer i företaget.

	Medbestämmande		Självbestämmande		Löntagarstyre
	Högre nivåer	Lägre nivåer	Vissa besluts-områden	Arbets-organisation	
LO	+	+	+	+	+
TCO	+	+	+	+	/
Arbets-givarsidan	—	+	—	—	—

+ = positiv till, — = negativ till / = inget klart ställningstagande

Figur 6. Parternas ställningstagande till medbestämmande, självbestämmande och löntagarstyre.

2. Argumentation

Vid genomgången av parternas ställningstagande och argumentation fann vi att LO och TCO intagit en snarlik position, medan arbetsgivarsidan företräder en motsatt ståndpunkt. Vid en jämförelse är det därför lämpligt att konfrontera argumenten från LO och TCO med arbetsgivarsidans argument.

Den debatt som jag gått igenom har till övervägande del handlat om medbestämmande i form av löntagarrepresentation i företagens styrelser, i form av förhandlingsrätt eller genom löntagarägande.

Eftersom det är frågan om medbestämmande som dominerat debatten är det naturligt att i jämförelsen av argumenten utgå från argumenten för och emot medbestämmande och därefter komplettera framställningen med de argument som explicit berör självbestämmande respektive löntagarstyre.

För att vid jämförelse av argumenten uppnå både överskådlighet och tydlighet, och för att undvika onödiga upprepningar, gör jag en uppställning där jag sammanfattar argumentens innebörd och ger dem beteckning enligt en pro et contraordning.¹ Då ju debatten initierats av de fackliga organisationerna, det är dessa som argumenterat för vissa krav som sedan arbetsgivarsidan bemött, är det framställningen av de fackliga organisationernas argumentation som får strukturera jämförelsen. Där argumentet endast framförts av den ena organisationen anges detta.

Genom att på detta sätt sammanföra parternas argumentation i en konfrontationsmodell kan man se i vilken grad ena partens argument motsvaras av argument från de andra parterna. Man bör dock uppmärksamma att det är sällan som parterna själva konfronterar sina argument med motpartens. Konfrontationen är således min konstruktion.

- 1 Beteckningarna läses på följande sätt: P_1 = första proargumentet för tesen, C_1 = första contraargumentet mot tesen, P_1P_1 = första proargumentet för första proargumentet, C_1P_1 = första contraargumentet mot första proargumentet, P_2C_1 = andra proargumentet för första contraargumentet osv

LO — TCO

P_1 Medbestämmande (M) leder till ökad trygghet för de anställda.

P_1P_1 M över personalpolitiken förhindrar företagsledningen att utöva påtryckningar mot de anställda. (LO)

P_2P_1 M ger de anställda mer information om företagets planering.

P_3P_1 M ger de anställda möjlighet att påverka företagets strukturförändringar. (LO)

P_4P_1 Genom M kommer det att fattas beslut som i högre grad befrämjar företagets framtida verksamhet. (TCO)

P_2 M befrämjar de anställdas arbetstillfredsställelse.

P_1P_2 Om de anställda får M så kommer beslutsfattarna att ta större hänsyn till de anställdas arbetstillfredsställelse.

P_2P_2 M på lägre nivåer bidrar till en positiv upplevelse av arbetet.

P_3 De anställda har rätt till inflytande över företagets beslutsfattande.

P_1P_3 De anställdas arbetsinsats utgör en nödvändig förutsättning för produktionsprocessen.

P_2P_3 De anställdas arbetsinsats ger upphov till kapitalet. (LO)

P_3P_3 De anställda är beroende av hur företaget leds.

Arbetsgiversidan

$C_1P_4P_1$ M leder till sämre beslut eftersom de anställda saknar den kompetens som krävs för att delta i beslutsfattandet (= C_5P_6).

C_1P_2 M på central nivå i företaget bidrar ej till en positiv upplevelse av arbetet.

$P_1C_1P_2$ De anställda upplever ej att M på central nivå påverkar deras situation.

P_2P_2 M på lägre nivåer bidrar till en positiv upplevelse av arbetet.

C_1 Den privata äganderätten bör ligga till grund för inflytandet i företagen.

P_1C_1 Ägarnas rätt baseras på en frivillig överenskommelse mellan parterna.

P_2C_1 Nyföretagande kommer endast att stimuleras i ett system där ägarna kontrollerar företagen.

P_3C_1 Effektiviteten blir störst om ägarna styr företagen.

C_2 I ett system med privat ägande kan inte de anställdas representanter ställas till ansvar för besluten.

2 Argument som gäller tesen *Medbestämmande bör eftersträvas* betecknas P_1 etc

P_4 M bidrar till samhällets demokratisering.

P_1P_4 M bidrar till att jämlikhet realiseras. (LO)

P_2P_4 Genom M skapas demokratiska relationer i företaget.

P_3P_4 M frigör de anställdas initiativkraft och aktivitet även utanför arbetsplatsen. (LO)

P_4P_4 M underlättar för staten och löntagarorganisationerna att utöva ett övergripande inflytande över de ekonomiska besluten i samhället. (LO)

P_5 Demokrati i arbetslivet bidrar till de anställdas personlighetsutveckling. (TCO)

P_6 M leder till ökad effektivitet.

P_1P_6 M underlättar företagets rekrytering av arbetskraft. (LO)

P_2P_6 M minskar arbetskraftens rörlighet och sjukfrånvaro. (LO)

P_3P_6 M ökar de anställdas vilja att bidra till produktionen.

$P_1P_3P_6$ M gör arbetsuppgifterna mer meningsfulla. (LO)

P_4P_6 M bidrar till bättre beslut.

$P_1P_4P_6$ Genom M tas de anställdas kunskap tillvara i beslutsprocessen.

P_1C_2 Det är i ett system med privat äganderätt ägarna som tillsätter beslutsfattare och som har rätten att utkräva ansvar av dessa.

C_1P_4 M innebär en kränkning av den demokratiska friheten att sluta kontrakt.

C_2P_4 Den företagsform där ägarna har exklusiv beslutsrätt tillgodoser bäst de mänskliga behoven och är därmed mest demokratisk.

C_1P_6 M inskränker företagsledningens handlingsfrihet.

C_2P_6 M ger upphov till målkonflikter inom företagets styrelse.

C_3P_6 M minskar företagets möjlighet att rekrytera skickliga företagsledare

C_4P_6 Endast om privata ägarintressen styr beslutsfattandet i företagen kommer effektiviteten att bli maximal.

$P_1C_4P_6$ Endast om privata ägarintressen styr beslutsfattandet kommer vinsten att utgöra beslutsriteriet.

C_5P_6 M leder till sämre beslut eftersom de anställda saknar den kompetens som krävs för att delta i beslutsfattandet.

$P_2P_4P_6$ M på lägre nivåer i företaget leder till bättre beslut eftersom beslutsunderlaget förbättras.

C_3 M ger facket dubbla och motstridiga lojaliteter, dels mot medlemmarna och dels mot företaget. (LO 1961)

P_1C_3 Genom M kommer de fackliga representanterna både att uppfattas som ansvariga för företaget och som talesmän för facket. (LO 1961)

P_2C_3 Fackets representanter i företagsledningen kommer att tvingas att stödja beslut som på kort sikt strider mot fackets intressen. (LO 1961)

$C_1P_2C_3$ Det finns ingen intressekonflikt mellan de anställda och företaget. (LO 1971, TCO)

$C_1P_1C_3$ Om de fackliga representanterna på ett framgångsrikt sätt driver de anställdas krav kommer de endast att uppfattas som talesmän för facket. (LO 1971)

C_1C_3 I frågor där det finns åsiktsskillnader kan de anställdas representanter driva de anställdas krav. (LO 1971, TCO)

P_5P_6 M på lägre nivåer i företaget ökar de anställdas motivation.

P_6P_6 M på lägre nivåer i företaget befrämjar de anställdas trivsel.

C_4 Om de anställda är representerade i företagets styrelser så kommer ledningen att få svårare att fatta beslut som drabbar vissa anställdas intressen.

C_5 De anställdas representanter bör ej ta ansvar för beslut som fattas av företagsledningen.

P_1C_5 De anställdas representanter kan ej både företräda de anställdas intressen och ta ansvar för ledningens beslut.

C_6 Det utövas ingen makt i företagen.

P_1C_6 Beslutsfattandet styrs av rationella marknadsbedömningar och inte av partsintressen.

C_7 M hotar intressebalansen i företagen.

P_1C_7 Genom M får de anställda större makt än andra intressenter.

Tes: Självbestämmande bör eftersträvas³

P_1^s Vid självbestämmande för arbetsgruppen realiseras den demokratiska jämlikhetsprincipen (LO)

C_1^s Självbestämmande för de anställda över vissa beslutsområden hotar effektiviteten.

3 Argument som gäller tesen *Självbestämmande bör eftersträvas* betecknas P_1^s etc

LO — TCO

De argument för medbestämmande som även har anförts för självbestämmande över vissa beslutsområden på lägre nivåer i företaget är följande: P_1P_1 , P_2 , P_1P_2 , P_2P_2 , P_3P_6 , P_4P_6

Tes: Löntagarstyre bör eftersträvas⁴

P_1^1 I löntagarstyrda företag finns större förutsättningar att uppnå arbetstillfredsställelse. (LO)

C_1^1 Löntagarna kan inte idag ta över och sköta de företagsledande organen (LO).

C_2^1 Lokalt löntagarstyre hotar den fackliga organisationens möjlighet att ta tillvara de anställdas intressen (TCO)

De argument för medbestämmande som även anförts för löntagarstyre genom löntagarfonder är följande: P_1 , P_3P_1 , P_4P_1 , P_1P_2 , P_3 , P_2P_3 , P_4 , P_4P_4 , P_6 .

Arbetsgiversidan

$P_1C_1^s$ S medför en splittrad beslutsprocess inom företaget.

C_2^s Chefens ansvar utgör ett hinder för de anställdas självbestämmande över den egna arbetsorganisationen.

P_3^1 Löntagarstyrda företag är mindre effektiva.

$P_1C_3^1$ Vissa nödvändiga förändringar kommer ej att genomföras i löntagarstyrda företag.

$P_2C_3^1$ I löntagarstyrda företag blir beslutsprocessen trög.

$P_3C_3^1$ Arbetslösheten ökar genom löntagarstyre.

$P_1P_3C_3^1$ Investeringsvilja är mindre i löntagarstyrda företag.

$P_1P_1P_3C_3^1$ Vid ökad efterfrågan ökar man priserna istället för produktionen i ett löntagarstyrt företag.

$P_1P_1P_1P_3C_3^1$ Ökade priser ger höjda löner till de anställda i löntagarstyrda företag.

C_4^1 Löntagarstyre utgör ett hot mot konsumenternas intressen.

C_5^1 Nyföretagande kommer att upphöra i ett löntagarstyrt system.

De argument mot medbestämmande som även anförts mot löntagarstyre är följande: C_1P_4 , C_2P_4 , C_1 , C_4P_6 , C_5P_6 , C_4 , C_5 .

Efter denna argumentöversikt kan vi nu gå över till en jämförelse av parternas ideologier.

4 Argument som gäller tesen *Löntagarstyre bör eftersträvas* betecknas P_1^1 etc

3. *Är ideologierna döda? — exemplet medbestämmande*

Vid mitten av 1950-talet hävdade flera statsvetare tesen att ideologierna var döda i det moderna välfärdssamhället. En av tesens företrädare, Herbert Tingsten, menade att det i det svenska välfärdssamhället inte längre fanns några frågor av partsskiljande karaktär, det rådde en grundläggande enighet om politikens inriktning. Ekonomiska och sociala frågor, som tidigare givit upphov till ideologiska konflikter, avgjordes nu av vissa, relativt väldefinierade, handlingsprinciper som parterna var eniga om. Det hade, sammanfattningsvis, skett en rörelse från politik till administration, från principer till teknik.⁵

Det är inte min uppgift att här ta ställning till tesen om ideologiernas död. Jag vill endast ta frågan till utgångspunkt för en sammanfattning av de ideologiska inslagen i debatten om medbestämmande. Jag skall försöka besvara frågan i vilken utsträckning oenigheten i debatten om medbestämmande bottnar i ideologiska konflikter mellan aktörerna.

Vilka ideologiska motsättningar finner man då i denna debatt?

Viktiga ideologiska utgångspunkter utgör för arbetsgiversidan den privata äganderätten och kontraktsrätten. Arbetsgiversidan hävdar att den privata äganderätten ger ägarna full kontroll över företagets beslutsfattande. Löntagarsidan ifrågasätter knappast det privata ägandets legitimitet, men däremot att det utgör ett hinder för att också de anställda kan delta i företagets beslutsfattande. De rättigheter som man då hänvisar till är arbetets rätt och de berördas beslutsrätt. Det är således, enligt löntagarsidan inte enbart, och enligt vissa senare inlägg från LO, inte i första hand ägandet, utan också det arbete som läggs ner i företaget, och det faktum att de anställda är beroende av beslutsfattandet, som gör att de rättigheter, som tillkommer ägarna bör begränsas.

En sådan begränsning av ägarnas rättigheter accepteras inte av arbetsgiversidan, bl a med hänvisning till kontraktsrätten. Man menar att löntagarna, genom anställningskontraktet, avstått från att göra anspråk på beslutsdeltagande.

Den ideologiska konflikten tycks också gälla vilken rätt staten har att ingripa för att begränsa eller styra rätten att ingå kontrakt. Vi har sett att arbetsgiversidan med frihet i första hand avser individernas frihet att ingå avtal utan hinder från exempelvis statens eller fackets sida. LO uppfattar däremot statens och fackets agerande i syfte att stödja löntagarnas ställning, som ett bidrag till deras frihet, i betydelsen möjlighet att få sina önskningar realiserade. Oenigheten tycks i denna fråga bl a gälla huruvida löntagarna har tillräckliga resurser att

5 Tingsten 1955

förfoga över i kontraktssituationen. Har de det innebär ett statligt eller fackligt ingripande en kränkning av kontraktsrätten, dvs av individernas frihet att ingå avtal, har de det inte är ett statligt eller fackligt ingripande en nödvändig förutsättning för att kontrakten skall anses bindande.

Man kan även i parternas samhällsideal spåra en viktig ideologisk oenighet. För LO är idealet ett socialistiskt samhälle, vilket enligt LO:s uppfattning innebär ett samhälle där medborgarna och löntagarna kan påverka alla beslut som de är berörda av, inklusive de ekonomiska.

För arbetsgivarsidan utgör däremot marknaden idealet. På marknaden har varje individ själv rätt att bestämma över sitt liv genom att ingå olika typer av kontrakt. Den oenighet, som ligger till grund för dessa skilda ideal gäller bl a frågorna

- (1) om det är genom kollektivt eller enskilt handlande som individernas mål bäst kan uppnås,
- (2) om det kollektiva beslutsfattandet leder till maktkoncentration och byråkrati och
- (3) om alla individer, som agerar på marknaden kan mobilisera de resurser som krävs för att kontrakten skall vara frivilliga.

Hos både löntagarsidan och arbetsgivarsidan har vi funnit en delvis motsäggelsefull syn på individernas kompetens. Den tilltro till individernas förmåga som löntagarsidan ger uttryck för på en principiell ideologisk nivå och som är en förutsättning för det samhällsideal man uppställer, är oförenlig med de centralistiska förslag, som man lagt fram. Arbetsgivarsidan tilltror, som vi sett, individerna förmåga att agera rationellt i en kontraktssituation.

Man måste ställa stora krav på individernas förmåga att analysera beslutsalternativ, överblicka konsekvenserna av olika beslut o s v för att kontrakten skall ha den förpliktande karaktär som arbetsgivarsidan antar. Samtidigt tycks man från arbetsgivarsidan inte hysa någon tilltro till individernas möjligheter att sätta sig in i ekonomiska frågor och agera rationellt i kollektiva beslutssituationer.

Till parternas ideologier har jag också räknat vissa generella verklighetsomdömen. De ideologiska verklighetsomdömena kan uppfattas som bilder av verkligheten som parterna förmedlar och som utgör stöd för de ställningstaganden man gör.

Ett exempel på en sådan oenighet med avseende på verklighetsomdöme utgör bilden av det ekonomiska systemet. Enligt den bild som arbetsgivarsidan för fram, kännetecknas det privatkapitalistiska ekonomiska systemet av fri konkurrens, decentraliserat beslutsfattande och konsumenternas suveränitet. Enligt den bild som förmedlas av löntagarsidan är däremot ägandekoncentration och monopolisering utmärkande drag.

Hur skall denna oenighet förstås? Dessa bilder kan relateras till den oenighet rörande de kontraktsslutande parternas frihet, som jag nyss redogjort för. Om

den bild som arbetsgivarsidan förmedlar är sann, kan man också hävda att åtminstone vissa villkor för att den ideala kontraktssituationen skall föreligga är uppfyllda. Om däremot den bild som löntagarsidan förmedlar är sann, är dessa villkor inte uppfyllda. Den enskilde löntagaren befinner sig då i ett ohjälpligt underläge i kontraktssituationen.

Ett annat exempel på en ideologisk oenighet av detta slag utgör de bilder av företaget som parterna förmedlar. Dessa spelar stor roll för oenigheten i debatten om medbestämmande. Löntagarsidan tar sin utgångspunkt i företaget som arbetsplats, där människor tillbringar en stor del av sin tid. Den fråga man utgår ifrån är vilka förändringar som är nödvändiga för att också arbetslivet skall präglas av de ideal som kännetecknar ett demokratiskt samhälle.

Arbetsgivarsidan förmedlar bilden av en organisation med syfte att producera varor och tjänster till en så låg kostnad som möjligt. Man talar därför hellre om att det utövas ett funktionellt beslutsfattande, än att det utövas makt i företagen. Den överordnade frågan blir utifrån detta perspektiv vilka förändringar som är nödvändiga för att man skall uppnå en så effektiv produktion som möjligt.

Dessa olika bilder kan relateras till den oenighet rörande målprioritering som vi kunnat konstatera. I de fall lönsamhet kommer i konflikt med arbetstillfredsställelse prioriterar arbetsgivarsidan lönsamheten, medan dessa mål enligt löntagarsidan är lika värdefulla.

Både arbetsgivarsidans och löntagarsidans syn på relationerna mellan parterna i företagen har förändrats från början av 1960-talet till slutet av 1970-talet. Tidigare anslöt sig LO till teorin om "direktörernas revolution", medan arbetsgivarsidan utgick från intressentteorin. Dessa båda teorier överensstämmer på väsentliga punkter: de betonar båda företagsledningens oberoende och starka ställning i företaget och de uppfattar ägarna som en relativt maktlös intressent. Både LO och arbetsgivarsidan har därefter starkare kommit att betona ägarnas betydelse i företagen. Företagsledningen uppfattas inte längre som en relativt självständig aktör, utan som ägarnas representant.

Denna förändrade syn på ägarnas roll i företagen motsvaras knappast av en förändring av verkligheten. Det är rimligare att istället se den som ett uttryck för en ideologisk förskjutning. LO antog tidigare, att ett utvidgat företagsnämndsarbete skulle kunna leda till ett närmande mellan löntagarna och företagsledningen, så att beslutsfattandet i högre grad skulle ske i de anställdas intresse. Den starkare betoningen av ägarnas makt sker parallellt med, att man ställer krav på ett kollektivt löntagarägande genom löntagarfonder och parallellt med att ett konfliktperspektiv växer fram. Man betonar nu maktfrågan, medan man tidigare talat om samråd och samarbete. Förändringen av arbetsgivarsidans syn kan möjligen förklaras av att det blivit nödvändigt att betona det *privata* ägandets betydelse i ett läge när löntagarorganisationerna rest anspråk på kollektivt ägande. Man betonar samtidigt från arbetsgivarsidan att fackets infly-

tande i företagen successivt har stärkts. Löntagarsidan hävdar däremot, att facket saknar egentliga maktresurser. Även denna olikhet i verklighetsuppfattning utgör premisser i parternas argumentation i medbestämmandebatten.

I vilken utsträckning ger parterna uttryck för ideologiska ståndpunkter som hör hemma i de klassiska ideologierna?

Analysen av parternas ideologiska ställningstaganden visar, att oenigheten i denna debatt motsvarar den traditionella höger- vänsterskalan. Många av LO:s, och i vissa fall även TCO:s ståndpunkter överensstämmer med socialistisk och marxistisk ideologi. Det gäller exempelvis deras frihetsbegrepp, anknytningen till Marx' arbetsvärdeleära, den bild av det kapitalistiska systemet som man förmedlar och det konfliktperspektiv och det aktörsparadigm som man i senare inlägg utgår ifrån. När det gäller arbetsvärdeleäran tillämpas den emellertid på ett annat sätt av LO än av Marx. För LO ingår den i en argumentation för medbestämmande, medan den hos Marx inte får några explicita normativa konsekvenser. I den rapport som lades fram inför LO-kongressen 1981 ansluter man sig, som vi sett, också explicit till en marxistisk samhällsanalys.

Analysen av arbetsgivarsidans ideologi visar att man allt starkare har kommit att ansluta sig till en s k nyliberal ideologi, som bl a företräds av Friedrich von Hayek, Milton Friedman och Robert Nozick. Det kommer främst till uttryck i att man ansluter sig till kontraktsteorin och det frihetsbegrepp som sammanhänger med denna. Det ideal som marknaden utgör för arbetsgivarsidan är också utmärkande för den nyliberala ideologin.

Vilket svar kan man då ge på frågan om ideologierna är döda? När man jämför parternas ståndpunkter i debatten om medbestämmande och löntagarstyre, finner man att det skett en ideologisk polarisering under den undersökta 20-årsperioden mellan 1960 och 1980. På 1960-talet fanns det en långtgående samsyn, när det gäller företagets uppgift och relationerna mellan parterna i företaget. Sedan dess har de ideologiska skiljelinjerna accentuerats allt mer. Om ideologierna kan sägas ha varit döda under 1960-talet har de återuppstått under 1970-talet. Trots att det även i den senare debatten finns likheter mellan parterna, är den dominerande tendensen att de ideologiska skillnaderna kommit att spela en allt större roll i debatten om medbestämmande och löntagarstyre.

VEM HAR RÄTT?

EN PRÖVNING AV ARGUMENTENS HÅLLBARHET

Vid framställningen av parternas argumentation fann vi en stor mängd argument för och emot medbestämmande, självbestämmande och löntagarstyre. Jag kommer i detta avsnitt att pröva om argumenten är hållbara. För att i någon mån begränsa uppgiften kommer jag att i första hand pröva de argument, som bygger på principiella och ideologiska ställningstaganden. Vissa argument av faktakarakter kommer jag därmed att gå förbi, såvida de inte spelat en väsentlig roll för argumentationen i dess helhet.

För en fullständig hållbarhetsprövning skulle krävas omfattande empiriska undersökningar, komplicerade sannolikhetsbedömningar, ett utarbetande av en egen antropologi osv. Jag har givetvis inte kunnat utföra någon sådan omfattande prövning utan fått nöja mig med att anföra skäl för och emot olika ståndpunkter.

Argumenten för och emot självbestämmande har jag ej prövat eftersom de i stort sett är desamma som argumenten för och emot medbestämmande.

Vid prövningen av faktaargumenten för och emot medbestämmande har jag gått till de utvärderingar, som gjorts av de medbestämmandereformer som genomförts i Sverige under 1970-talet, dvs i första hand lagen om styrelserepresentation och medbestämmandelagen. Medbestämmande kan givetvis också genomföras i andra mer eller mindre framgångsrika former. De resultat som dessa reformer givit behöver ju inte gälla för alla former av medbestämmande. Att gå till de svenska reformerna för att finna empiriska resultat synes dock vara motiverat av den anledningen att parternas argumentation till stor del just handlat om de förslag, som legat till grund för dessa reformer.

1. Leder medbestämmande till trygghet? (P_1)

Argumentet att medbestämmande ökar de anställdas trygghet har inte bemötts av arbetsgivarsidan. Men även om man inte explicit bemött argumentet vilar det på vissa förutsättningar, som arbetsgivarsidan tar avstånd ifrån.

Vid genomgången av parternas argumentation fann vi, att det föreligger en viss skillnad mellan LO:s och TCO:s utformning av trygghetsargumentet. Båda antar att de anställdas möjlighet att planera sin framtid, och därmed deras trygghet, ökas genom den information om företagets planering som medbestämmandet kommer att ge. (P_2P_1)

LO menar därutöver, att de anställdas trygghet dessutom ökar genom att beslutsfattarna kommer att ta större hänsyn till de anställdas trygghet, när man genomför strukturförändringar i företaget. (P_3P_1) (Jag kommer inte att ta upp argumentet P_1P_1 , då det är av mindre betydelse och inte P_4P_1 , då dess hållbarhet är beroende av medbestämmandets effekter på företagets effektivitet vilket behandlas i ett senare avsnitt.)

Innan jag analyserar dessa argument måste jag ta ställning till den premiss som tillsammans med argumentet P_1 stöder tesen att medbestämmande bör eftersträvas, nämligen normen *trygghet för de anställda bör eftersträvas*. Trygghet är i detta sammanhang dels ett resultat av möjligheten att planera sin framtid (P_2P_1 och ev. P_3P_1) och dels av möjligheten att behålla sin anställning (ev. P_3P_1 , P_4P_1). Osäkerheten om innebörden i P_3P_1 beror på att det inte framgår om LO menar att facket genom medbestämmande enbart kan påverka strukturförändringarnas *former* (genom att företagen följer vissa regler vid omplaceringar, längre varseltider etc) eller om man även menar, att facket kan påverka strukturförändringarnas *inriktning*, så att t ex vissa rationaliseringsbeslut, som skulle leda till avskedanden inte fattas, eller att verkställigheten av denna typ av beslut förlängs.

Är det då önskvärt, att de anställda får en ökad trygghet? Enligt min normativa teori är trygghet ett grundläggande mänskligt behov. Att ha en trygg anställning, dvs att inte behöva frukta att mista sitt arbete, är sannolikt en viktig förutsättning för att en människa skall uppleva trygghet. Men även en ökad information om de villkor som styr en människas liv kan antas bidra till tryggheten genom att möjligheten att planera framtiden ökar.

1.1. Ökad information genom medbestämmande? (P_2P_1)

De fackliga organisationerna tycks uppfatta en ökad tillgång till information för de anställda som en del av medbestämmandet, eller åtminstone som en nödvändig förutsättning för att medbestämmandet skall fungera.

De utvärderingar som gjorts av MBL visar att en effekt av MBL blivit, att de fackliga organisationerna idag är bättre informerade om företagens planering.¹ Vi har redan konstaterat, att en ökad information bidrar till de anställdas trygghet. Under förutsättning, att denna information också har förts vidare till de enskilda medlemmarna i facket, är således argumentet både sant och relevant och därmed hållbart.

Detta är dock inte ett särskilt starkt argument eftersom medbestämmande inte utgör ett nödvändigt villkor för att de anställda skall få ökad information. De anställda kan ju få information på många andra sätt.

1 Jonsson 1981, s 69, Blomqvist 1981, s 93

1.2. Medbestämmande och strukturuomvandling. (P_3P_1)

Ger medbestämmandet facket större möjligheter att påverka företagens strukturuomvandling, så att större hänsyn tas till de anställdas trygghet?

Vid analysen av detta argument är det nödvändigt att hålla i minnet att sysselsättningen i ett företag, och därmed de anställdas anställningstrygghet, påverkas både av yttre och inre faktorer. De yttre faktorerna, och då i första hand marknadens inverkan, torde vara den viktigaste faktorn. Vid ett förändrat marknadsläge kan det vara nödvändigt att vidta strukturförändringar, vilket drabbar vissa anställda, för att garantera företagets överlevnad (och därmed garantera sysselsättningen för flertalet anställda.)

Det är därför knappast rimligt att i en marknadsekonomi ställa upp anställningstryggheten för varje anställd individ som ett mål för företagen. Om beslutsfattandet styrs av detta mål, kan det innebära en försämrad anställningstrygghet för flertalet på längre sikt.

För att facket genom medbestämmande skall kunna påverka de interna faktorer som påverkar strukturuomvandlingen måste vissa villkor vara uppfyllda.

För det första måste de fackliga representanterna vara medvetna om vilka beslut, som påverkar ett företags strukturuomvandling och var dessa fattas. I en studie av nedläggningen av Emmaboda glasbruk visar Lena Gonäs, hur nedläggningen kunde genomföras utan att facket kunde påverka processen, trots att man både hade representanter i ledningsorganen och i olika projektgrupper. I studien skiljer Gonäs mellan *öppna* och *dolda* beslut. Öppna beslut är sådana, där det klart framgår, att man skall genomföra en strukturuomvandling. Det kan t ex gälla beslut av typen att lägga om produktionen eller att skära ner verksamheten. När det sker en stegvis beslutsprocess, där det inledningsvis inte klart framgår vartåt besluten syftar, är besluten dolda. De redovisas då ej som strukturbeslut men får samma effekt, dock med viss tidsfördröjning. Dessa beslut kan gälla frågor av typen intern produktionsomläggning eller införandet av en ny teknik, som inte omedelbart förväntas få betydelse för sysselsättningen. I fallet Emmaboda var det de dolda besluten som ledde till glasbrukets nedläggning. De fackliga representanterna kunde ej förhindra nedläggningen eftersom de inte kunde identifiera och påverka de dolda besluten.² Ett hinder för att facket skall kunna påverka företagets strukturförändringar är således svårigheten att identifiera de strategiska besluten.

Det andra villkoret som måste uppfyllas för att facket skall kunna påverka strukturförändringar, är att facket har en sådan kompetens, att man kan lägga fram förslag som utgör alternativ till företagsledningens planering. Så länge facket har ett minoritetsinflytande i företagen, är det endast genom argumen-

2 Gonäs 1980, s 80ff

tation som man kan påverka de strategiska besluten. För att kunna övertyga företagsledningen bör man kunna visa, att den alternativa strategin inte försämrar lönsamheten (som ju är det övergripande målet för de privatkapitalistiska företagen) samtidigt som den bättre tillmötesgår de anställdas trygghetsbehov. Det är således endast om facket kan presentera genomarbetade alternativa förslag och övertyga genom argument, som man kan få gehör för sina förslag.³

Ett tredje villkor för att facket skall kunna påverka strukturförändringarna, är att det finns ett förtroende mellan facket och företagets ledning. Bristen på förtroende mellan fack och ledning utgjorde exempelvis enligt Kalle Olsson, ett hinder för facket att påverka den strategiska planeringen i AB Gustavsberg.⁴

Det finns, sammanfattningsvis, flera faktorer som hindrar facket att genom medbestämmande påverka de beslut som styr företagens strukturförändringar. De undersökningar som gjorts av MBLs tillämpning visar också att hindren är många. När det gäller de strategiska besluten har MBL, enligt Anders Broström "... i de flesta fallen inneburit att de fackliga organisationerna givits information och förhandlingar, när ägarintresset har bestämt sig för hur besluten bör utformas"⁵ Det tycks vara en samstämmig uppfattning hos de forskare som utvärderat MBL, att facket behöver betydligt starkare inflytanderesurser än vad MBL har gett för att kunna påverka de strategiska besluten i företagen.⁶

Det är således osäkert, om de anställda genom medbestämmande i någon större utsträckning kan påverka företagens strukturförändringar. Det påstående som argumentet P_3P_1 uttrycker har därför låg grad av sannolikhet.

2. Ökas de anställdas arbetstillfredsställelse? (P_2)

Argumentet att *medbestämmande bidrar till de anställdas arbetstillfredsställelse* uppfattas av både LO och TCO som ett av de viktigaste argumenten.

Detta argumen stöder, tillsammans med den underförstådda premissen *de anställdas arbetstillfredsställelse bör befrämjas* tesen att medbestämmande för de anställda bör eftersträvas.

Jag har angett arbetstillfredsställesekriterierna i samband med beskrivningen av LOs värderingssystem och de kan preciseras i de villkor för behovstillfredsställelse som jag formulerat i kapitel III. Ett tillfredsställande arbete bör erbjuda gemenskap, möjligheter till skapande, självständighet, kunskapsutveckling, helhetsupplevelse och meningsfulla resultat. Utifrån min normativa teori kan jag således instämma i den underförstådda premissen att arbetstillfredsställelse bör eftersträvas.

3 Olsson 1981, s 72, Ehn & Sandberg 1980, s 163

4 Olsson 1981, s 66f

5 Broström 1982, s 114

6 Jonsson 1981, s 69, Alarik et. al. 1981, s 46f, Gonäs 1980, s 87, Ehn & Sandberg 1980, s 234f, Olsson 1981, s 84, Broström 1982, s 114ff

Uppfylls då dessa villkor i dagens arbetsliv? Det finns en rad dokumentära och skönlitterära nutidsskildringar, som visar att stora grupper av människor inte får sina grundläggande behov tillfredsställda i sitt arbete.⁷ Vad beror detta på? För att kunna pröva om argumentet P_2 är hållbart måste man kunna ge svar på denna fråga. Det är först när man vet vilka faktorer som orsakar den bristande arbetstillfredsställelsen som man kan ta ställning till om medbestämmande kan öka de anställdas arbetstillfredsställelse. Jag måste dock nöja mig med att formulera ett tentativt svar.

Ett utmärkande drag i den industriella utvecklingen har i de kapitalistiska länderna (liksom i Östeuropa) varit en fortgående specialisering och arbetsdelning. Denna utveckling av produktionskrafterna har fått en teoretisk överbyggnad i den företagsledningsteori, som brukar kallas "scientific management", eller "taylorism", efter upphovsmannen F. W. Taylor. Genom "skilsmässan mellan hand och hjärna, begrepp och utförande", dvs genom att vissa personer inom företaget planerar och styr arbetet, medan andra utför det, och genom en strävan att kontrollera varje moment i utförandet har arbetet blivit sönderstyckat. Därmed har också arbetskraften blivit "dekvalificerad".⁸

Ett exempel på tillämpningen av denna företagsledningsprincip är det löpan-det bandet, där man kombinerat sönderdelningen av arbetet med en underordning av arbetsprocessen under bandets rörelsehastighet. Ett annat är MTM som innebär, att man efter en systematisk undersökning av det mänskliga kroppsarbetet delar upp detta i elementarrörelser vilka indelas i delmoment omfattande bråkdelar av sekunder. Därefter kan varje arbetsmoment kvantifieras i exakt tid.⁹ Jag antar således, att den bristande arbetstillfredsställelsen till stor del har sin grund i denna utarmning av arbetets innehåll.

2.1. Kommer beslutsfattarna att ta större hänsyn till arbetstillfredsställelsen? (P_1P_2)

Dagens arbetsliv uppvisar således stora brister, när det gäller möjligheten att uppnå arbetstillfredsställelse. Kan då medbestämmande bidra till att arbetstillfredsställelsen ökar?

För att argumentet, att *de anställda genom medbestämmande kommer att kunna påverka beslutsfattandet så att arbetstillfredsställelsen befrämjas*, skall vara hållbart, torde följande villkor vara av betydelse:

- (1) De anställdas representanter tar större hänsyn än arbetsgivaren till de faktorer, som påverkar arbetstillfredsställelsen, när man deltar i beslutsfat-

7 Se t ex Palm 1974, Hermansson & Isaksson 1971, Johansson 1976, Lidman 1969, Goldthorpe et. al. 1971, Gardell 1976, Blauner 1964

8 Braverman 1977, s 61ff, Mendner 1977, s 107f

9 Mendner 1977, s 114f, 123

tandet. Det innebär, att de anställdas representanter i beslutssituationen är mer benägna än arbetsgivaren att låta arbetstillfredsställelse väga tyngre än effektivitetskravet, eller vid givet effektivitetskrav: är mer benägna att välja sådana lösningar, som tar störst hänsyn till arbetstillfredsställelsen.

- (2) Det går att påverka den tekniska och organisatoriska utvecklingen, så att den i större eller mindre grad kan anpassas till mänskliga behov.
- (3) De anställdas representanter har trots sin minoritetsrepresentation reella möjligheter att påverka beslutsfattandet i en riktning som gagnar arbetstillfredsställelsen.

Vid analysen av parternas värderingssystem fann vi, att LO och TCO fäster större vikt vid målet arbetstillfredsställelse än vad arbetsgivarsidan gör. Om man kan anta, att de fackliga representanterna i beslutande organ ansluter sig till denna prioritering, samt om de har möjligheter att urskilja konsekvenserna av olika alternativa lösningsförslag, är det första villkoret uppfyllt.

Det andra villkoret, som måste vara uppfyllt för att argumentet skall vara hållbart, är att teknik och arbetsorganisation går att påverka. Om så inte är fallet, kan ju inte heller en beslutsmedverkan för de anställda ändra den tekniska och organisatoriska inriktningen så att det skapas bättre förutsättningar för att de anställda skall uppnå arbetstillfredsställelse.

Detta villkor reser i sin tur flera frågor:

- (1) Är den tekniska utvecklingen, och därmed arbetsorganisationen, determinerad? Finns det med andra ord endast en möjlig utvecklingslinje, så att det inte spelar någon roll vem som fattar besluten?

Om man svarar nej på den frågan och hävdar, att teknik- och organisationsutvecklingen är en fråga om val mellan olika alternativ återstår frågorna

- (2) vad och vem som avgör valen av teknik och arbetsorganisation och
- (3) om dessa val är möjliga att påverka för facket.

Bland de som anslutit sig till en deterministisk syn på den tekniska utvecklingen hör den franske sociologen och filosofen Jaques Ellul. Han menar att tekniken blivit den styrande faktorn i samhället. Tekniken fungerar enligt Ellul automatiskt självförstärkande och likriktande.¹⁰ En liknande uppfattning har nyligen också framförts av den franske samhällsvetaren André Gorz.¹¹

En sådan deterministisk syn på den tekniska utvecklingen är dock enligt min uppfattning ohållbar. Att maskinerna förslavar människan är ju inte en teknisk nödvändighet inneboende i maskinsystemet. Det som avgör maskinernas utformning är vilka kriterier, som får vara styrande vid valet av teknologi, vilket i sin tur avgörs av vilka grupper som påverkar besluten.

10 Ingelstam 1978, s 31f

11 Gorz 1980

Braverman visar på ett övertygande sätt att teknikutvecklingen, och utvecklingen av arbetsorganisationen, har styrts av företagsägarnas intressen. Dessa har dels, enligt Braverman, varit att maximera produktiviteten och dels att frånta arbetarna kontrollen och styrningen av arbetet genom exempelvis det löpande bandet och MTM, vilket i sin tur motiverats av strävan att rationalisera arbetet. Bristen på arbetstillfredsställelse kan därför ses som ett resultat av det senare målet: teknik och arbetsorganisation har medvetet utformats i en riktning som degraderat arbetet.¹²

Braverman illustrerar detta val av inriktning med införandet av numeriskt styrda maskinverktyg. Denna teknik innebär i princip, att verktyget styrs mekaniskt med hjälp av datorer, dels genom på förhand inlagda instruktioner om vad som skall utföras (program) och dels genom att maskinen känner av hur arbetet fortlöper. Teoretiskt finns det inte något som hindrar att hela arbetsprocessen vid numerisk styrning förblir i händerna på den yrkesutbildade arbetaren. Genom att den automatiska verktygsstyrningen erbjöd goda möjligheter att bryta ner arbetet i smådelar, där de enklare delarna kan utföras av utbildad och därmed billig arbetskraft, kom dock arbetsprocessen att delas upp i olika moment och underkastades ledningens kontroll.¹³ Den arbetsorganisation som här infördes, styrdes av företagsledningens intresse och inte av de anställdas önsksningar och behov.

Den tredje frågan som vi måste besvara är vilka möjligheter facket har att genom medbestämmande påverka valet av teknik och arbetsorganisation. Mot bakgrund av att den tekniska och organisatoriska utvecklingen under 1900-talet styrts av produktivitetskravet och kontrollbehovet kan det vara svårt att finna alternativa teknologier. Denna svårighet förstärks sannolikt av att forskning och utveckling genom den tilltagande monopoliseringen och de multinationella företagens tillväxt kommit att centraliseras till ett fåtal enheter.^{13a} De stora tekniska systemen, t ex datateknologin, är dessutom svårstyrda. De för med sig så kostsamma investeringar att det också av den anledningen blir svårt för facket att välja alternativa teknologier.^{13b}

Bravermans exempel med de numeriskt styrda maskinverktygen stöder dock uppfattningen, att det kan vara möjligt att använda den befintliga tekniken på ett sätt som bidrar till arbetstillfredsställelse. För att detta skall ske, och för att en teknik, som befrämjar arbetstillfredsställelsen, skall efterfrågas, måste emellertid antingen

12 Braverman 1977, s 150, 168f, 199f, se även Mendner 1977, s 107, 146 och Korpi 1978, s 136ff

13 Braverman 1977, s 173f, Sandberg 1980, s 24

13a Ingelstam 1978, s 104f

13b Collste 1979, s 67f

- den nya tekniken och den nya arbetsorganisationen bidra till en oförändrad eller höjd produktivitet jämfört med den traditionella, eller också måste
- andra kriterier än vinst- och kontrollmotivet ligga till grund för beslutsfattandet.

Under 1970-talet har vissa förändringar av arbetsorganisationen genomförts. De försök med självstyrande grupper, arbetsrotation, och arbetsutvidgning, som genomförts i Sverige och utomlands, kan ses som ett svar på det missnöje som den tayloristiska arbetsorganisationen gav upphov till. Detta missnöje tog sig bl a uttryck i sjukfrånvaro, ökad rörlighet och s k vilda strejker. Missnöjet med den traditionella arbetsorganisationen utgjorde därmed ett hot mot möjligheterna att uppnå produktivitetsmålet.¹⁴

I den mån facket kan visa att en humaniserad teknik och arbetsorganisation medför en oförändrad eller förbättrad produktivitetsutveckling, kan medbestämmande således bidra till ökad arbetstillfredsställelse, det tredje villkoret för att argumentet P_1P_2 skall vara hållbart är således uppfyllt.

Vinstkravet och kontrollmotivet uppställer emellertid gränser för vilka förändringar som är möjliga. Ett nödvändigt villkor för att dessa gränser skall kunna överskridas och andra kriterier, såsom arbetstillfredsställelse, skall kunna ligga till grund för beslutsfattandet är att det sker en maktförskjutning från kapital till arbete.¹⁵ Även i ett löntagarstyrkt företag måste man dock också, pga överlevnadskravet, göra en avvägning mellan målen arbetstillfredsställelse och effektivitet. Handlingsutrymmet kan också begränsas av att företaget har investerat i en svårstyrd teknologi.

2.2. Ger participation ökad trivsel? (P_2P_2)

Man har från löntagarorganisationernas sida inte bara hävdad att medbestämmande kan bidra till arbetstillfredsställelsen genom att facket får möjligheter att påverka företagets strukturförändringar utan också att *trivseln i arbetet ökas, om de anställda får ett större inflytande på lägre nivåer i företaget*, dvs ett inflytande på de beslut som direkt berör deras arbetssituation. Detta argument har även anförts av arbetsgivarsidan.

Effekterna av en sådan participation har studerats av sociologer. Den kanske mest auktoritativa studien har utförts av den amerikanske sociologen Paul Blumberg. Efter att ha gått igenom resultaten av en rad undersökningar drar Blumberg följande slutsats: "Det finns knappast en undersökning i hela litteraturen som inte visar att arbetstillfredsställelsen ökar eller att andra allmänt erkända fördelar åtföljer en reell ökning av de anställdas beslutanderätt."¹⁶

14 Mendner 1977, s 142, Zwerdling 1980, s 2f, Korpi 1978, s 164f, SAF 1974, s 8f

15 Edquist 1977, s 197ff, Mendner 1977, s 152

16 Blumberg 1971, s 141

En svaghet hos Blumberg är dock, att hans slutsats rörande beslutanderättens effekter på arbetstillfredsställelsen endast kan stödjas av fyra av de sjutton undersökningar, som han själv redovisar. I de övriga hade effekterna av ett beslutsdeltagande för de anställda på arbetstillfredsställelsen inte undersökts.

Det finns emellertid flera andra undersökningar som stöder slutsatsen att ett beslutsinflytande för de anställda på lägre nivåer i företaget befrämjar deras trivsel i arbetet.¹⁷

Arbetsgivarsidan har dock också hävdad, att de anställda är helt ointresserade av det beslutsfattande, som sker på företagsledningsnivån. Ett medbestämmande på denna nivå befrämjar därför inte de anställdas trivsel. ($C_1P_2, P_1C_1P_2$). Detta arguments hållbarhet tycks vara beroende av vilka möjligheter de anställda har att påverka beslutsfattandet på lägre nivåer i företaget. Arbetspsykologen Bertil Gardell hävdar nämligen att om de anställda genom ett ökat självbestämmande får större insikter i hur det egna arbetet ingår i ett större sammanhang och kunskap om hur den övergripande planeringen och beslutsprocessen påverkar det egna arbetet, så kommer också anspråken på att få inflytande över besluten på företagsledningsnivån att öka.¹⁸ Om man då hindras att påverka också dessa beslut torde detta få negativa konsekvenser för de anställdas trivsel.

3. Vem har rätt att bestämma?

Jag skall i detta avsnitt behandla de rättighetsargument som jag funnit i debatten. Enligt denna typ av argument har vissa individer rätt att påverka beslutsfattandet pga att de besitter vissa egenskaper. Oenigheten gäller vilka egenskaper, som bör berättiga till inflytande.

Eftersom dessa rättighetsargument ingår i en större grupp argument för och emot medbestämmande och löntagarstyre, tolkar jag dem som prima facie-rättigheter, dvs de gäller, om det inte finns andra starkare argument för att någon annan part bör ha inflytande.

Argumenten kan uppställas på följande sätt:

1	2	3
Individen p	har egenskapen a	vilket ger rätt till r (r = inflytande/ makt i företagen)

17 Gardell & Svensson 1981, s 75ff, Karlsson 1971, s 162ff — referat av de norska försöken med självstyrande grupper, Zwerdling 1980, s 47, Espinosa & Zimbalist 1978, s 159

18 Gardell 1976, s 132

3.1. Det privata ägandets rätt — kontraktsrätten (C_I , $P_I C_I$)

Vi fann vid argumentgenomgången, att den privata äganderätten utgjorde en utgångspunkt för arbetsgivarsidans argumentation. Man avvisade exempelvis förslaget till styrelserepresentation för de anställda med motiveringen att det innebar en inskränkning av ägarnas förfoganderätt.

Man hävdade också att de rättigheter, som tillkommer ägaren, baseras på en frivillig överenskommelse mellan de avtalsslutande parterna i företaget. Man tycks mena, att den individ, som accepterar en anställning, också ger sitt tysta godkännande till den rådande maktfördelningen i företaget, dvs den fördelning, som ger ägaren makten över de avgörande besluten. Att ge de anställda medbestämmande, och därmed upphäva denna överenskommelse, innebär enligt arbetsgivarsidan en kränkning av parternas frihet.

I enlighet med figuren ovan kan vi uppställa argumenten på följande sätt:

1	2	3
C_I Individen p	är ägare	vilket ger rätt att bestämma

$P_I C_I$ Att ägaren har rätt att bestämma stöds av en överenskommelse mellan de berörda parterna.

Ett nödvändigt villkor, för att argumentet $P_I C_I$ skall vara hållbart, är att alla kontraktsslutande parter varit fria att antingen acceptera eller förkasta kontraktet. Den springande punkten är här vad man lägger in i "fria". Ser man på det enskilda företaget, så kan det vara riktigt att hävda, att alla parter är fria att ingå i kontrakt. I en kapitalistisk ekonomi med fri arbetsmarknad är inte löntagarna tvingade att ingå kontrakt med någon enskild arbetsgivare. Om man däremot lyfter blicken och ser på hela arbetsmarknaden, så blir bilden annorlunda. Då alla kontrakt (med några undantag, t ex löntagarägda företag) har samma utformning och förutsätter samma maktfördelning, och eftersom löntagarna måste ingå något kontrakt för att kunna försörja sig, har löntagarna bara att välja mellan att ingå ett kontrakt, som ger makten till ägarna, och att vara utan arbete, och därmed utan försörjningsmöjligheter. Löntagarna saknar således i praktiken möjlighet att välja något alternativ till att ingå ett kontrakt, som ger ägaren makten och ett nödvändigt villkor för frihet; tillgång till alternativa valmöjligheter är därmed inte uppfyllt.

Man kan här invända att löntagarna visst har valmöjligheter. De kan istället för att söka anställning exempelvis starta eget företag. I en kapitalistisk ekonomi är det dock endast ett fåtal, som kan utnyttja detta alternativ. Den utvecklade kapitalismen förutsätter, att det finns tillgång till en klass av lönearbetare. Löntagarnas valfrihet förutsätter således att andra inte utnyttjar alternativa

möjligheter till försörjning. Den ofrihet, som det innebär att den enes frihet är beroende av att andra inte utnyttjar sin frihet, kallar G. A. Cohen "kollektiv ofrihet".¹⁹ Det generella påståendet, att löntagarna inte har frihet att välja står således fast, även om några enskilda löntagare har möjlighet att välja.

Förutom kontraktsrättsargumentet finner man endast teleologiska argument för ägarnas förfoganderätt i materialet från arbetsgivarsidan. Jag skall nu behandla ett av dessa. (Argumentet att företagen kommer att drivas effektivast om ägarna har beslutsrätt (P_3C_1) tas upp under avsnittet VII. 5 *Blir effektiviteten lägre?*)

3.2. Nyföretagande och ägarkontroll (P_2C_1 , C_5^1)

Som stöd för argumentet, att ägarna bör kontrollera företagen dvs för principen, att det privata ägandet bör ligga till grund för beslutsfattandet i företagen, hävdar arbetsgivarsidan, att *nyföretagande endast kommer att stimuleras i ett system, där företagen kontrolleras av ägarna.*

Den underförstådda premissen, att *nyföretagande bör stimuleras*, kan jag instämma i. För att det ekonomiska systemet skall kunna utvecklas krävs, att de företag, som inte längre är konkurrenskraftiga, kan ersättas av nya företag.

För att argumentet skall vara hållbart, måste åtminstone följande två villkor vara uppfyllda:

(1) Ägarna har idag kontrollen över företagens beslutssystem. Argumentet förutsätter att ett medbestämmande för de anställda skulle innebära en försämring jämfört med dagsläget.

(2) Ägarna upplever, att medbestämmande begränsar deras förfoganderätt. Argumentet vilar nämligen på antagandet att en förutsättning för att den potentiella företagarna verkligen skall starta ett nytt företag är, att han har full kontroll över beslutsfattandet i företagen.

Det är omstritt, om det första villkoret verkligen är uppfyllt. Det finns framträdande ekonomer, som hävdar att företagsledarna och administratörerna har tagit över makten i det moderna företaget. Ägarnas roll har enligt dessa ekonomer begränsats till att bidra med kapital, som man får en viss utdelning på.²⁰

Dessa teorier gäller dock främst förhållandena i storföretagen. Argumentet P_2C_1 kan rimligen tolkas så att ägarna måste ha kontrollen i de mindre företagen för att nyetablering skall stimuleras. I dessa företag är det vanligt, att det är ägaren, som kontrollerar beslutsfattandet.

I vilken utsträckning kommer då ägarnas förfoganderätt att begränsas av att de anställda får medbestämmande? Ett svar kan vi få, om vi går till den

19 Cohen G. A. 1983, s 11

20 se t ex Galbraith 1969, s 66ff

utvärdering som gjordes av lagen om styrelserepresentation. Argumentet P_2C_1 framfördes av arbetsgivarsidan just mot förslaget om styrelserepresentation för de anställda.

Den utvärdering som man gjorde av lagen tre år efter dess genomförande ger dock knappast något stöd åt argumentet. Arbetsgivarna hade inte upplevt att man fått sin förfoganderätt inskränkt genom de anställdas styrelserepresentation. Man ansåg istället att kontakterna mellan företagsledning och anställda hade förbättrats.²¹

Dessa resultat är dock av begränsad relevans för bedömningen av argumentet P_2C_1 eftersom lagen endast gäller företag med över 100 anställda. Det kan ju vara så att arbetsgivaren i mindre företag upplever att deras förfoganderätt begränsas av medbestämmandereformerna.

De utvärderingar, som gjorts av MBL, ger dock samma resultat. I en SIFO-undersökning av företagsledares inställning till MBL framkom bl a att tre fjärdedelar av de tillfrågade uppgav att ledningens förslag till större förändringar kunnat genomföras efter MBL-förhandling. Bara i tre procent av fallen medförde MBL en större fördröjning av beslutet.²²

Att arbetsgivarna inte upplevt att deras förfoganderätt blivit inskränkt genom de anställdas medbestämmande kan bero på att de anställdas krav inte kommit i konflikt med arbetsgivarsidans intresse. En annan förklaring är, att de anställda genom styrelserepresentation och MBL inte fått något verkligt inflytande. De har inte kunnat hävda sina intressen i de organ, som de varit representerade i och de har därmed inte heller utgjort något hot mot arbetsgivarens förfoganderätt.

Kan man då anta, att nyföretagandet kommer att minska om löntagarna får makten i företagen, t ex om företagen blir löntagarstyrda (argumentet C_3^1)? Ekonomen Villy Bergström bestrider detta. Han menar, att det också i en löntagarstyrd ekonomi kommer att finnas incitament till nyföretagande. Det kommer att finnas vissa former för nyetablering, som också finns i den privatkapitalistiska ekonomin. Det gäller samarbete mellan staten och existerande företag för att förnya industrin, nyföretagande på kommunalt initiativ, enmansföretag och kooperativa företag. Man kan även tänka sig att existerande löntagarstyrda företag är villiga att starta dotterföretag.²³

Kommer då innovatörer att ha något motiv att föra ut sin produkt på marknaden i ett löntagarstyrt system? Motiven till detta är uppenbarligen mindre än i ett privatkapitalistiskt system. Bergström menar dock, att det finns sätt att uppmuntra nyföretagande också i den löntagarstyrda ekonomin. Man kan exempelvis bilda särskilda "innovationsföretag" dvs "företag som utgör sammanslutningar av forskare och uppfinnare som säljer sina produkter know-

21 SIND 1975, s 257

22 Chefen 25 mars 1982

23 Bergström 1973, s 132ff

how till andra företag.²⁴ Ett annat sätt är att man, som i Jugoslavien, ger utrymme för etablerandet av mindre företag, men att det samtidigt sätts en gräns för det antal anställda företaget kan ha under privat ägo. I Jugoslavien går gränsen vid 5 anställda.²⁵ En sådan etableringsmöjlighet torde vara tillräcklig för att den enskilde innovatören skall ha motiv att marknadsföra sin produkt. Problemet med en sådan lösning är dock att de anställda i dessa miniföretag fräntas möjligheten att styra sin arbetssituation.

Expansionen av löntagarstyrda företag i Mondragon i Spanien visar, att det är möjligt att initiera nyföretagande också i ett löntagarstyrt system. I Mondragon har den kooperativa banken initierat och finansierat uppkomsten av nya företag. Bara mellan åren 1961 — 1976 skapades på detta sätt 56 nya löntagarstyrda företag.²⁶

Exemplet Mondragon visar att det är möjligt att stimulera ett kollektivt nyföretagande, dvs ett nyföretagande där det är en grupp individer, istället för en privatperson, som drar nytta av etableringen.

Det går således att anföra vissa skäl mot att det påstående som argumentet C_5' uttrycker är sant.

3.3 Beslut och ansvar (C_2)

I dagens företag baseras makten på principen om ägandets rätt. Därmed är det inför ägarna som beslutsfattare på olika nivåer i företagen ytterst är ansvariga. Arbetsgiversidan har hävdad att ett medbestämmande för de anställda kan komma att inskränka ägarnas möjlighet att förfoga över sin egendom. Man menar, att de *representanter för de anställda som kommer att delta i företagens ledande organ, inte kan ställas till ansvar för de beslut man deltar i*. Ägarna kan därmed komma att bli juridiskt ansvariga för beslut som de inte varit med om att fatta.

Problemet har bl a aktualiserats i samband med MBLs genomförande. I det betänkande som *Nya arbetsrättskommittén* lade fram 1982, *MBL i utveckling*, konstaterar man att oklarheten kvarstår när det gäller de rättsliga gränserna för medbestämmandeavtal på företagsledningsområdet. Visserligen har lagstiftaren slagit fast, att den associationsrättsliga lagstiftningen (dvs den lagstiftning som bl a reglerar ansvarsförhållandet mellan ägare och företagsledning) skall bilda en ram för utövandet av medbestämmanderätten, men man lyckades inte precisera var gränserna för medbestämmandet skulle gå.²⁷

Det privata ägandet till företagen utgör således ett hinder för möjligheten att

24 Bergström 1973, s 147

25 Abrahamsson & Broström 1979, s 274

26 Oakeshott 1978, s 176f

27 SOU 1982:60, s 79ff

genomföra medbestämmande på företagsledningsnivå. Argumentet att de anställda ej kan ställas till ansvar för företagsledande beslut som de är med och fattar, utgör således ett hållbart argument mot vissa former av medbestämmande under förutsättning att rådande ägarförhållanden och den rådande associationsrättsliga lagstiftningen tas för givna.

3.4. Den privata äganderätten (C_1)

Vi har sett att arbetsgiversidan utgår ifrån, att det är den privata äganderätten, som bör ligga till grund för makten över företagen. Utöver de argument, som jag hittills tagit upp anger man inte några argument för detta, det uppfattas som en självklar utgångspunkt. Jag skall dock också beröra det privata ägandets legitimitet, dels för att den privata äganderätten utgör en så viktig utgångspunkt för arbetsgiversidans argumentation och dels för att den utgör ett alternativ till den demokratiska legitimitetsprincip, som vi behandlade i kapitel II.

Vad innebär då äganderätt?

Som vi konstaterade i inledningen står begreppet äganderätt för en knippe rättigheter som tillkommer en ägare. För klarhetens skull bör man skilja mellan två typer av egendom. Dels den personliga egendom, som individen förfogar över för sitt uppehälles skull, och dels ägandet av kapital. Det är den senare formen av privat ägande som den följande diskussionen avser.

Varför bör då den privata äganderätten ligga till grund för makten över företagen? Enligt en teori som härstammar från John Locke, är den privata äganderätten en naturlig rättighet, som bör ligga till grund för lagstiftningen. Enligt Locke har mänskligheten fått en gemensam tillgång till skapelsen. Det existerar således en grundläggande jämlikhet mellan människor. Guds syfte med skapelsen är att den skall brukas. Locke antar vidare att varje människa har exklusiv rätt att förfoga över sin person och över sitt arbete. När en människa brukar skapelsen får hon därför, enligt Locke, äganderätt till den del som hon "blandat sitt arbete med"²⁸

Att en människa får äganderätt till det som hon (eller hennes tjänare!) bearbetat samtidigt får äganderätt till den del av produktens värde, som var givet av naturen till hela mänskligheten, utgör enligt Locke inte en kränkning av någons rättighet, eftersom det i naturtillståndet finns ett överflöd av rikedomar, så att det räcker för alla.²⁹

Genom handel och genom introduktion av pengar, blir det möjligt att ackumulera kapital. Det överskott som produceras behöver då inte gå till spillo utan kan föras ut på en marknad och ge ägaren inkomster. Genom att mänskligheten tagit pengar i bruk, har man också gett sitt samtycke till att det kan

28 Locke 1977, s 129ff, § 25—27

29 Locke 1977, s 132, § 33

uppträda en ojämlig egendomsfördelning, de som är handlingskraftiga och produktiva kommer att kunna ackumulera kapital och de kan därmed genom kontrakt anställa de som inte lyckats skapa sig en förmögenhet.³⁰

Innebär det då inte en kränkning av de egendomslösas rättigheter att det genom ackumulation kommer att uppträda en knapphet på jord och andra naturrikedomar så att endast ett begränsat antal kan förvärva äganderätt? Nej, svarar Locke. Genom ackumulationen kommer alla, inklusive den jordlöse lantarbetaren, att få en högre levnadsstandard än de skulle haft i naturtillståndet. Genom införandet av pengar, och genom möjligheten att tillägna sig obegränsade egendomar, kommer således standarden att höjas för alla i samhället.^{30 a}

Kan då denna teori legitimera den privata äganderätten idag? Den förutsättning som teorin vilar på, att den privata äganderätten är legitim så länge det finns tillräckligt ”över åt andra”, är knappast uppfylld i dagens värld. Istället råder en extremt ojämn fördelning av världens resurser, vilket medför en utbredd fattigdom i den s k tredje världen. Den ojämna fördelningen som den privata äganderätten, kombinerad med ackumulation, ger upphov till kan därmed inte rättfärdigas av att även de sämst ställda får en draglig levnadsstandard. Eftersom denna förutsättning inte är uppfylld bör, enligt Lockes egen teori, den egendom som är legitimt förvärvat överföras till gemensam egendom — mänskligheten har ju vid varje tidpunkt fått en gemensam tillgång till skapelsen.^{30 b}

Men kanske kan man ge bearbetningsargumentet en alternativ utformning. Man kan hävda, att en människa har äganderätt till den del av en produkts värde, som hon har givit upphov till genom sitt arbete. En sådan princip är emellertid omöjlig att tillämpa i ett modernt samhälle. Pga arbetsdelning, mekanisering etc är det inte möjligt att bedöma värdet av enskilda personers insatser. Dessutom härrör den största delen av det värde, som uppstår i det moderna industrisamhället, just från *samarbetet*. Denna utformning av bearbetningsargumentet utgör således i dagens samhälle snarast ett stöd för att produktionsmedlen bör ägas gemensamt.³¹

Mitt ställningstagande till vilka rättigheter som är försvarbara måste dock ske utifrån den normativa teori som jag utformat i kapitel III. Frågan är om den privata äganderätten bidrar till eller förhindrar, människors behovstillfredsställelse och därmed deras välbefinnande.

I de västliga kapitalistiska länderna har sannolikt den privata äganderätten bidragit till den höga produktivitetsnivån och därmed också till en allmän ökad fysiologisk behovstillfredsställelse (samtidigt som dess baksida utgörs av fattig-

30 Locke 1977, s 139f, § 46—50, 85

30a Macpherson 1962, s 212f

30b Mackie 1977, s 176

31 Mackie 1977, s 175ff

domen i tredje världen) Denna produktivitetsökning har dock, som vi tidigare sett, skett parallellt med en utarmning av arbetets innehåll. Den ökade fysiologiska behovstillfredsställelsen har således skett till priset av en psykologisk och social behovstillfredsställelse i arbetslivet. (En vidare behandling av relationen mellan privat äganderätt och produktivitet görs i avsnitt VII. 5.)

Enligt ett annat argument är den privata äganderätten en nödvändig förutsättning för frihet. Göran Lantz kallar argumentet "det liberala frihetsargumentet för privategendom".³² Enligt detta argument ger tillgång till privat egendom individen större möjligheter att handla efter sin egen önskan, oberoende av yttre tvång. Därmed skulle behovet av autonomi befrämjas av den privata äganderätten.

Kan då detta argument också anföras för att den privata äganderätten bör ligga till grund för kontrollen av företag? Det förefaller knappast rimligt att dra en sådan slutsats. Personlig egendom kan garantera en individ ett eget handlingsutrymme och därigenom befrämja individens frihet. Den enes rätt till personlig egendom behöver inte heller komma i konflikt med någon annans rätt till personlig egendom. När det gäller privat ägande till produktionsmedel, ter det sig annorlunda. Det privata ägandet leder här till att vissa individer kommer att kontrollera andra individers arbete. Ägarens exklusiva förfoganderätt till sitt kapital kommer att utgöra ett hinder för att de individer, som är anställda, får påverka beslut, som avgör deras arbetsvillkor och därmed också en väsentlig del av deras liv. Ägaren utvidgar således sin frihet på de anställdas bekostnad, ägarens frihet förutsätter de anställdas underordning. Det privata ägandet till produktionsmedel är således i en ekonomi med kapitalackumulation oförenligt med principen att varje individ har samma rätt till frihet.³³

Robert Nozick riktar emellertid följande invändning mot detta resonemang. Om man accepterar att en individ har rätt till personlig egendom, så måste man också acceptera, att det kan uppstå ett koncentrerat ägande. Till den privata äganderätten hör ju rätten att fritt förfoga över egendomen. Om individerna genom gåvor, arv eller överenskommelser, dvs genom rättvisa överföringar av egendom, handlar så att det uppstår sociala klyftor och ett fåtal stora ägare, så är detta en logisk följd av den grundläggande rätten till privat egendom: "Whatever arises from a just situation by just steps is itself just", skriver Nozick.³⁴

Nozick tar dock inte hänsyn till att ackumulationen av kapital har en tröskeffekt på friheten, dvs att det finns en kvalitativ skillnad mellan det personliga ägandets effekter för friheten och effekterna av ett ackumulerat ägande. Om det i princip är möjligt att ägandet, när det uppnått en viss storlek,

32 Lantz 1977, s 93

33 Gould 1980, s 725

34 Nozick 1974, s 151

kan inskränka vissa individers frihet så måste man, när man rättfärdigar den privata äganderätten, ta hänsyn till denna möjliga tröskeleffekt av kapitalackumulation.

Argumentationen kan sammanfattas på följande sätt: om den frihet, som får motivera rätten till personlig egendom, motverkas av ett ackumulerat ägande, så är det av omsorg om friheten nödvändigt att förhindra de överföringar, som leder till ackumulerat ägande.³⁵

Frihetsargumentet kan således inte legitimera den privata äganderätten till företag i dagens västerländska ekonomier med dess koncentration av ägande och därmed av privat ekonomisk makt.

3.5. Arbetsinsats och inflytande (P_1P_3)

Jag skall nu gå över till de argument, som löntagarorganisationerna anfört för att de anställda har rätt till inflytande över företagets beslutsfattande.

Man har för det första från LOs sida hävdad, att makten i företaget bör delas mellan arbete och kapital, eftersom arbetet utgör en lika nödvändig förutsättning för produktionsprocessen som kapitalet. Argumentet kan uppställas på följande sätt:

1	2	3
P_1P_3 Individen p	bidrar med en nödvändig förutsättning för produktionen	vilket ger rätt till inflytande

Varför skall då den som bidrar till produktionsprocessen ha rätt till inflytande i företaget? Något ytterligare skäl framförs ej av LO. Man kan ju invända, att den insats som de anställda gör kompenseras med lön. Det är på denna punkt ingen skillnad mellan det arbete som ett företag låter utföra på entreprenad och arbete som utförs av företagets egna anställda. Om alla de som bidrar till produktionen skall ha rätt till inflytande, borde det ju också gälla de som utför arbete på entreprenad.

Dessutom utgör inte argumentet ett stöd för att makten över företagets ledning bör delas mellan anställda och ägare, vilket hävdas i LO-rapporten 1971. Det är ju inte endast det arbete och det kapital som läggs ner i det enskilda företaget som utgör nödvändiga förutsättningar för produktionsprocessen. Andra förutsättningar är, att det finns en infrastruktur i samhället, att det finns vårdinrättningar, barnpassning osv. Om alla som bidrar med sådant som utgör nödvändiga förutsättningar för produktionsprocessen har rätt till inflytande, bör medbestämmandet också utsträckas till dem som bidrar med transporter, vård etc.

En sådan utvidgning av argumentets tillämpningsområde skulle förmodligen LO inte invända mot. Man förespråkar ju också att det statliga inflytandet över företagens verksamhet utvidgas.

3.6. Arbetets rätt (P_2P_3)

Enligt det andra rättighetsargumentet från löntagarsidan, som vi skall ta upp, grundas löntagarnas rätt till inflytande och makt i att de anställdas arbetsinsats ger upphov till kapitalets värde.

I rapporten till kongressen 1971 hävdade LO, som vi sett, att den kapitalökning, som sker i företagen, är ett resultat av de anställdas arbetsinsats och de anställda bör därför "betraktas som delägare till en betydande del av företagets resurser"³⁶ Jag tolkar denna utsaga så att den arbetsinsats, som de anställda utför, ger upphov till mervärdet och därför bör ge dem del av de rättigheter, som ägandet medför. (Detta argument har en uppenbar släktskap med Lockes argument för den privata äganderätten).

I *LO 80-rapporten* hävdar man att det ägarinflytande, som de anställda genom löntagarfonder kommer att utöva i företagen, grundas på en "rättmätig löntagarandel av produktionsresultatet."³⁷ Vi såg tidigare att det kan vara rimligt att tolka *LO 80-rapporten* så att det är arbetet, som ger upphov till kapitalets värde och att det därför inte finns någon principiellt motiverad gräns för hur stort inflytande löntagarna utifrån principen om arbetets rätt kan göra anspråk på.

Vi kan nu uppställa argumentet i följande figur:

1	2	3
P_2P_3 Individen p	skapar genom sitt arbete företags kapital	vilket ger rätt till inflytande/makt.

Argumentet förutsätter den underförstådda premissen: den som bidrar till bildandet av kapitalet, bör ha inflytande/makt i företaget.

Enligt argumentet är det de anställdas arbetsinsats, som ger upphov till företagets kapitalbildning. Argumentet förutsätter sålunda en teori om vad som ger upphov till kapitalets värde. Den ståndpunkt som *LO 80-rapporten* utgår ifrån kan föras tillbaka på Marx' arbetsvärdelära enligt vilken det är arbetet, och enbart arbetet, som ger upphov till det värde som skapas i produktionen.

När jag skall pröva detta arguments hållbarhet måste jag först ta ställning till premissen att det är arbetet, som ger upphov till värdet (alt. värdeökningen). Argumentet förutsätter m a o att arbetsvärde läran och inte den subjektiva värde läran, enligt vilken en varas värde är en funktion av den subjektiva nytta som den tillmäts vid bytesprocessen på marknaden, är sann.

36 LO 1971a, s 59

37 LO 1981a, s 75

Marx hävdar att det i varje produkt finns ett "inre värde", som utgörs av det arbete som är nedlagt i produkten. Arbetsprodukten är enligt Marx "utkristallisering av odifferentierat arbete" och "materialiserat abstrakt arbete".^{37a} Dessa påståenden är naturligtvis inte prövbara. Antagandet att det i produkten finns ett "inre värde" utgör snarare, som Joan Robinson påpekar, "ett rent dogmatiskt påstående".³⁸ Genom att arbetsvärde läran förutsätter ett så kontroversiellt, metafysiskt antagande utgör den en mindre lämplig utgångspunkt för en normativ argumentation.

En annan möjlig tolkning av argumentet, åtminstone som det uttrycks i LO-rapporten 1971, är att den som genom sin arbetsinsats bidrar till en kapitaltillväxt också bör få påverka beslutsfattandet i företaget. I denna version förutsätter argumentet inte att arbetsvärde läran är sann. Man kan dock rikta samma invändningar mot detta argument som mot argumentet P_1P_3 .

En svaghet med dessa rättighetsargument är också att de på samma sätt som vissa retributiva rättviseteorier, uttalar sig om vad som är rätt, önskvärt etc oavsett verkningar för levande varelser. Enligt de underförstådda normativa premisserna har de anställda en *rätt* till inflytande eller makt enbart därför att de lagt ned sitt arbete i företaget. Det är dock endast de normativa argument som är relaterade till människors (och andra levande varelsers) välfärd, som har någon moralisk styrka. Argumentens underförstådda premisser ger således inte uttryck för rimliga värdeomdömen.

3.7. Beroende och medbestämmande (P_3P_3)

Löntagarsidan har också anfört vissa andra rättighetsargument. LO hävdar att *de anställda bör ha medbestämmande, därför att de är beroende av hur företaget leds*. Underförstådd är då normen att *man har rätt att påverka de beslut, som man är beroende av*.

Argumentet kan uppställas på följande sätt:

1	2	3
P_3P_3 Individens p	är beroende av hur företaget leds	vilket ger rätt till inflytande

Vad menas här med "beroende"? Det är bl a de anställdas tillgång till arbete, deras arbetsvillkor och deras arbetsmiljö som avgörs av ledningens beslut. Det är således därför att ledningen kan styra viktiga delar av de anställdas livssituation som de anställda är beroende av ledningen.

I kapitel II hävdade jag, att det är principen om de berördas beslutsrätt, som

37a Marx 1970, s 33f

38 Robinson 1971, s 50

legitimerar ett demokratiskt grundat inflytande. Den som är beroende av vissa beslut är samtidigt berörd av dessa; de påverkar personens intresse.

Vi finner således, att de beslut, som man enligt den underförstådda normen har rätt att påverka, utgör en delmängd av de beslut, som man enligt den demokratiska legitimitetsprincipen har rätt att påverka. Om man accepterar den demokratiska legitimitetsprincipen måste man således också acceptera den underförstådda normen. För att kunna pröva detta argument måste vi således ta ställning till den demokratiska legitimitetsprincipen.

Ett skäl för principen är, att det kan befrämja människors upplevelse av autonomi, om de får påverka de beslut som de är berörda av. Alf Ross motiverar demokrati på följande sätt: "Autonomi betyder frihet från främmande herravälde, frihet från band, som pålagts av andra och icke har sin rot i den förpliktades själ och övertygelse. Han kan visserligen inte ensidigt upphäva den ordning han en gång accepterat. Så till vida är han bunden av en främmande vilja. Men han känner sig dock fri i medvetenhet om att han själv har varit med om att fatta de beslut, som reglerar hans liv och att han därför är herre över sitt eget öde." ³⁹

Individerna är autonoma endast om de själva får välja sin livsplan och själva kan ta ställning till de frågor, som berör deras livssituation. Individernas autonomi befrämjas således av, att de får avgöra de beslut som endast berör dem själva och av att de får påverka de politiska beslut, som de berörs av. Principen om de berördas beslutsrätt bör således ligga till grund för rätten att delta i politiska beslut, därför att den kan garantera samma rätt till autonomi för varje individ.

Mot principen talar dock, att många beslut är så komplicerade, att endast specialister kan ta ställning till dem och många beslutssituationer är sådana, att de kräver ett snabbt beslutsfattande vilket kan omöjliggöra att alla, som är berörda får ta ställning till besluten.

Den demokratiska legitimitetsprincipen kan dock även i dessa fall tillgodoses genom att de individer, som är berörda av besluten får utforma målen och de allmänna riktlinjerna, medan verkställandet av dessa överläts av de som är berörda åt dem, som har nödvändiga kunskaper, eller åt valda representanter. I dessa fall delegeras vissa beslut, eftersom man antar, att specialisterna respektive representanterna kommer att fatta de beslut, som man skulle ha fattat om man haft den kompetens, eller den tid, som krävs för att fatta dessa beslut. Principen om de berördas beslutsrätt tillgodoses här genom att det är de, som är berörda av besluten, som avgör vilka beslut, som skall överlåtas till specialister respektive till representanter.⁴⁰

Jag finner således att argumentet P_3P_3 är hållbart eftersom de anställda

39 Ross 1968, 106f

40 Dahl 1977, s 33 (Not 41 utgåår)

uppenbarligen är beroende, och därmed berörda, av de beslut som fattas av företagsledningen, och eftersom principen om de berördas beslutsrätt är en hållbar prima facie-princip när det gäller att avgöra vem som har rätt att påverka politiska beslut.

4. Ökas demokratin? (P_4)

Argumentet att *medbestämmande bidrar till samhällets demokratisering* stöder, i förening med den underförstådda premissen *det som bidrar till samhällets demokratisering bör eftersträvas*, tesen att medbestämmande bör eftersträvas.

Är argumentet relevant? Dvs uttrycker den underförstådda premissen en rimlig värdering? Svaret på den frågan följer av argumentationen för den demokratiska legitimitetsprincipen i föregående avsnitt. De skäl, som där anfördes för principen om de berördas beslutsrätt, kan även anföras till stöd för att hela samhället bör demokratiseras, vilket då betyder detsamma som att medborgarna får möjlighet att påverka alla de beslut, som de berörs av.⁴²

Den underförstådde premissen uttrycker således en rimlig värdering, man bör eftersträva det, som bidrar till samhällets demokratisering. För att få svar på frågan om medbestämmande bidrar till samhällets demokratisering skall jag nu analysera de olika argumenten för och emot P_4 . (Jag kommer inte att ta upp P_1P_4 då det är svårt att pröva vilka effekter medbestämmande får på den sociala skiktningen)

4.1. Auktoritära organisationsmönster (P_2P_4)

Enligt LO är ett mål för "demokratiseringen av företagen" att bryta ner de auktoritära organisationsmönstren. Kan detta mål uppnås genom medbestämmande?

Detta argument anknyter till vad Alf Ross kallar "den demokratiska mentaliteten"⁴³ I kapitel II behandlades demokrati som en beslutsform. I diskussionen om demokrati brukar man också framhålla, att demokrati förutsätter en viss typ av mellanmänskliga relationer och ytterst en viss människouppfattning. Enligt Ross är det utmärkande för den demokratiska mentaliteten bl a "respekt för människans moraliska personlighet"⁴⁴

Denna sats kan preciseras i en rad olika riktningar: Den kan innebära, att en människa inte får behandlas som ett medel, att man lyssnar på vad människan har att säga, att varje människa bör tillerkännas ett visst mått av självbestämmande och en rätt att påverka beslut, som hon är berörd av.

En förutsättning för att argumentet, att medbestämmande är ett medel att

42 Ross 1968, s 106f

43 Ross 1968, s 134

44 Ross 1968, s 134

bryta ner auktoritära organisationsmönster, skall vara hållbart är, att det är önskvärt, att de auktoritära organisationsmönstren bryts ner och det skapas en demokratisk mentalitet i företagen. Det behov, som möjligen kan bli tillfredsställt genom ett auktoritärt organisationsmönster, är behovet av trygghet. I en stabil auktoritär struktur kan den enskilde finna en plats som inger henne en känsla av säkerhet och stabilitet. Priset för en sådan trygghet är emellertid att flera andra behov förblir otillfredsställda, det är en trygghet som vinnns "på bekostnad av det individuella jagets självständighet"⁴⁵

Auktoritära organisationsmönster hindrar människan att utveckla sina inneboende resurser, hon styrs istället av andras önskningar och får därmed inte tillfredsställa behovet av självförverkligande. Denna styrning leder också till att hon inte får tillfredsställa behovet av autonomi. Genom att det inte tas någon hänsyn till hennes uppfattningar, i den auktoritära organisationen sker kommunikationen uppifrån och ner, får hon heller inte tillfredsställa behovet av självrespekt.

Den trygghet som vissa individer kan uppleva i en auktoritär miljö kan förklaras av att de aldrig fått möjlighet att själva ta ansvar och initiativ. De erfarenheter en individ gör i arbetslivet präglar hela hennes liv.^{45a} Uppfattar man det som önskvärt att individerna får tillfredsställa också sina övriga psykologiska och sociala behov bör de auktoritära organisationsmönstren ersättas av demokratiska.

Kommer då det auktoritära organisationsmönstret att brytas ner, om de anställda får medbestämmande? Några kriterier på ett icke-auktoritärt organisationsmönster är, att de anställda har tillgång till information, att de kan påverka sina arbetsvillkor och att relationerna mellan olika befattningshavare är jämlika. MBL tycks endast delvis ha påverkat organisationsmönstret i denna riktning. Vi såg tidigare att de anställda blivit bättre informerade om företagets utveckling. Däremot tycks deras möjligheter att påverka sin arbetssituation ha ökat endast i liten grad genom MBL.⁴⁶

Gardell och Svensson visar i sin redogörelse för verkstadsföretaget Almex där de anställda fått självstyre på avdelningsnivå, att demokratiseringen brutit ner det auktoritära organisationsmönstret. Det har uppstått mera jämlika relationer mellan arbetare och chefer, arbetarnas auktoritetstro har minskat, deras självförtroende har stärkts och det har uppstått en starkare grupp känsla.⁴⁷

Zwerdling redovisar å andra sidan exempel på gruvor och industrier, som ägs av de anställda men som bevarat ett auktoritärt organisationsmönster.⁴⁸

45 Fromm 1972, s 191

45a Gardell 1976, s 144

46 Lennerlöf & Hellberg 1979, s 54

47 Gardell & Svensson 1981, s 72f

48 Zwerdling 1980, s 65ff

Det går knappast att dra några slutsatser av dessa exempel. Det är dock rimligt att anta att ett nödvändigt villkor för att det auktoritära organisationsmönstret skall brytas ner, är att de anställda får ett stort och direkt inflytande över sin arbetsorganisation och att deltagandemodellen (se kap II:4) får vara vägledande för demokratiseringsprocessen.

4.2. Aktivitet och demokrati (P_3P_4)

Om de anställda får medbestämmande kommer detta, enligt LOs uppfattning, att *bidra till att den enskildes initiativkraft och aktivitet frigörs*. Detta kommer att stimulera till ett ökat deltagande i det politiska livet. Därmed kan medbestämmande bidra till samhällets demokratisering.

Det finns flera undersökningar, som visar, att det existerar ett sådant samband mellan individens erfarenheter i arbetet och individens politiska aktivitet. Arbetslivsforskarna Gardell och Svensson skriver: "En arbetsuppläggning som leder till att människan inte kan delta i planering, samarbete och beslutsfattande och som ställer mycket små eller ensidiga krav på människans resurser är enligt många undersökningar kopplat till ett lägre deltagande i olika organiserade och målinriktade aktiviteter utanför arbetet. Passiviteten — skapad eller förstärkt — genom arbetsuppläggningsen — är ett av de svåraste hindren för en vitalisering av de demokratiska institutionerna".⁴⁹ Carole Pateman drar samma slutsats efter en genomgång av undersökningar om sambandet mellan arbetsliv och fritid, hon skriver: "It seems clear from this evidence . . . that an individuals (politically relevant) attitudes will depend to a large extent on the authority structure of his work environment".⁵⁰

Det finns således starka skäl att anta att LOs argument är sant. Men är det relävt? Dvs ökas demokratin i samhället av att medborgarna blir mer aktiva? Vilket svar man ger på denna fråga beror på vilken demokratiuppfattning man omfattar. Endast om man ansluter sig till de radikala demokraternas uppfattning, att demokrati förverkligas i samma utsträckning som folket deltar i den politiska beslutsprocessen, kan man svara ja på frågan.

De skäl som jag utifrån min normativa teori anförde mot auktoritära organisationsmönster (avsnitt 4.1), kan även anföras för att man bör eftersträva ett aktivt deltagande i det politiska beslutsfattandet, dvs för den uppfattning som förts fram av de radikala demokraterna. Jag finner således att argumentet P_3P_4 är hållbart.

49 Gardell & Svensson 1981, s 89

50 Pateman 1977, s 53, se även Gardell 1976, s 144, Argyris 1971, s 73ff, Blauner 1964, s 176f, Karasek 1983, s 246ff

4.3. Politiskt och fackligt inflytande i företagen (P_4P_4)

Det fjärde argumentet för att medbestämmande bidrar till samhällets demokratisering innehåller egentligen två argument: (1) argumentet att *ett medbestämmande för de anställda underlättar för "samhället" att utöva ett inflytande över näringslivet* och (2) argumentet att *ett medbestämmande för de anställda underlättar för löntagarorganisationerna att utöva ett inflytande över näringslivet*. Det är här inflytandet över de externa besluten, dvs de beslut som får konsekvenser för det omgivande samhället, som avses.

För att det första argumentet skall vara relevant, måste det förhålla sig så, att ett ökat samhälleligt inflytande över näringslivet innebär en ökad demokratisering, och för att det även skall vara hållbart, måste dessutom ett medbestämmande för löntagarna verkligen befrämja ett sådant inflytande.

Är en ökad politisk styrning av näringslivet liktydigt med en demokratisering? Vi har sett att LO svarar ja på den frågan. Man menar att om medborgarna genom den parlamentariska demokratin får ett ökat inflytande över ekonomin innebär detta en ökad politisk jämlikhet och därmed en ökad demokrati (se kap. IV:4).

En slagkraftig kritik mot denna ståndpunkt har formulerats av Friedrich von Hayek och Herbert Tingsten. Denna kritik ansluter sig också, som vi sett arbetsgivarsidan till. Von Hayek och Tingsten hävdar, att om statens inflytande över ekonomin ökas, ökar också risken för diktatur och minskad frihet för individerna. Skälet är att staten då av effektivitetsskäl kommer att planera den ekonomiska verksamheten. Därmed kommer man att uppställa centrala mål för ekonomin som strider mot många av de mål, som individerna uppställer för egen del. Då det är staten, som har maktresurserna, kommer den att tvinga igenom sina mål på bekostnad av individernas frihet. Vidare kommer en opposition, som vågar kritisera myndigheternas ekonomiska planering, att uppfattas som hinder för måluppfyllelsen och därmed som ett hot mot demokratin.⁵¹

Von Hayeks och Tingstens invändningar, som av arbetsgivarsidan också förts fram mot förslagen till löntagarfonder, har dock inte fått stå oemotsagda. Alf Ross visar på ett, enligt min mening, övertygande sätt att de farhågor för diktatur och ofrihet, som von Hayek och Tingsten för fram, är obefogade. Ross menar att de erfarenheter, som gjorts av ekonomisk planering i demokratiska stater, bl a under krigstid, visar att planeringen kommer att påverkas av en mångfald av värderingar och önskningsar, pluralismen kan således bestå. Riksdagen har också i dessa fall kunnat behålla sitt avgörande inflytande över planen, någon självständig och maktfullkomlig byråkrati har inte uppstått.

51 von Hayek 1944, s 87f, 114, Tingsten 1971, s 130f

Den fara för majoritetsdiktatur över minoriteter, som von Hayek och Tingsten också varnar för, kan enligt Ross bemötas genom en decentralisering av de beslutande organen. En sådan decentralisering kan ge utrymme för en relativ autonomi för lokala planeringsorgan och korporationer.⁵²

Många av de externa beslut, som fattas av företagsledare, har en stor inverkan på medborgarnas liv. Det innebär därför, utifrån principen om de berördas beslutsrätt, en demokratisk landvinning om de valda politikernas inflytande över dessa beslut ökar. Under förutsättning, att de risker för maktkoncentration, som von Hayek och Tingsten varnar för, kan bemästras, är således argumentet relevant.

På vilket sätt kan då medborgarnas inflytande över näringslivet ökas av att de anställda får medbestämmande? Den förutsättning som argumentet vilar på är uppenbarligen, att de fackliga organisationerna, som ju strävar efter att minska de privata ägarnas makt och öka medborgarnas inflytande över ekonomin, på lokal nivå kommer att verka för att företagens beslutsfattande harmonier med de ekonomiska beslut som politikerna formulerat. På detta sätt skulle ett medbestämmande för de anställda i de enskilda företagen underlätta en politisk styrning av ekonomin.

(Argumentet tycks förutsätta, att det är en socialdemokratisk politik som förs. Det är ju knappast troligt, att en borgerlig regering skulle verka för ett ökat "samhällsinflytande" i företagen).

Jag kan nu gå över till det andra argumentet. Innebär det också en ökad demokratisering, om de centrala löntagarorganisationernas inflytande över företagens beslutsfattande ökar? Syftet med ett sådant inflytande är, enligt *LO80-rapporten*, att underlätta för löntagarorganisationerna att få inflytande över samhällets närings- och industripolitik.⁵³ Om ett sådant övergripande fackligt inflytande sker på bekostnad av medborgarnas inflytande, innebär det inte någon ökad demokratisering. *Alla* medborgare är ju berörda av de ekonomiska besluten och därför är det i första hand genom ett medborgarinflytande som den demokratiska kontrollen bör utövas.

Man kan möjligen motivera ett övergripande fackligt inflytande med att det är de fackliga organisationernas medlemmar som är *särskilt* berörda av näringslivets strukturuomvandling, det är deras medlemmar som riskerar att förlora sina arbeten. Å andra sidan kan detta intresse också bevakas av de politiskt valda representanterna, som därutöver också kan ta hänsyn till andra näringspolitiska mål. Dessa representerar ju de berördas allsidiga intressen medan de fackliga organisationerna endast representerar löntagarintresset.⁵⁴

Om däremot medbestämmande för de anställda kan bidra till att fackliga

52 Ross 1968, s 172ff

53 LO 1981a, s 72

54 Westerståhl & Persson 1975, s 19f

organisationer får ett övergripande inflytande över näringslivet (dvs över beslut som rör struktumvandling, sammanslagningar etc) på bekostnad av privata ägare, kan det innebära ett bidrag till samhällets demokratisering. Under förutsättning att de fackliga organisationerna är demokratiskt uppbyggda får i så fall ett större antal individer möjlighet att påverka beslut, som de är berörda av. Argumentet P_4P_4 är således relevant utom i de fall där löntagarorganisationerna får ett övergripande inflytande över näringslivet på bekostnad av ett inflytande för medborgarna.

Ett ytterligare villkor för att argumentet skall vara hållbart, är att ett medbestämmande för de anställda kommer att underlätta för staten och löntagarorganisationerna, att utöva ett övergripande inflytande över näringslivet. Detta villkor är sannolikt uppfyllt i dagens företag, eftersom det finns en större vilja hos fackföreningsrörelsen än hos de privata ägarna, att utvidga statens och fackets inflytande.

Det är dock mera osäkert om detta villkor också är uppfyllt om företagen blir lokalt löntagarägda. Det kan då uppstå en intressekonflikt mellan det lokala företaget och de övergripande statliga och fackliga intressena.

4.4 Kontraktsfrihet och demokrati (C_1P_4)

Arbetsgivarsidan förnekar att ett medbestämmande för de anställda bidrar till samhällets demokratisering. Enligt deras uppfattning *innebär medbestämmande ett hot mot individernas frihet att sluta kontrakt*. Företaget uppfattas som en frivillig sammanslutning av individer. Dessa individers rätt att ingå kontrakt kränks, om de anställda får medbestämmande.

Premissen att maktfördelningen i företagen är resultatet av en frivillig överenskommelse har jag tillbakavisat i avsnitt 3:1. Där kom jag fram till att de anställda i praktiken inte har något alternativ till att delta. Eftersom det endast är ägarnas deltagande, som grundas på ett fritt val, är det endast ägarnas frihet som åsidosätts om de anställda får medbestämmande. Den maktfördelning, som kontraktet resulterar i, innebär som jag visade tidigare, en begränsning av de anställdas frihet. Argumentet uttrycker således knappast en hållbar invändning mot att de anställda får medbestämmande.

4.5. Effektivitet och demokrati (C_2P_4)

Från arbetsgivarsidan har man också hävdad, att det är den företagsform som bäst tillgodoser mänskliga behov, som är den mest demokratiska.

Man utgår då från ett annat demokratibegrepp än det som presenterats i kapitel II. Ett kriterium på demokrati är enligt denna uppfattning att människans "behov", eller riktigare "preferenser", blir tillgodosedda. Denna uppfattning leder dock till den orimliga ståndpunkten, att om medborgarnas preferen-

ser blir bättre tillgodosedda i en upplyst despoti än i ett samhälle med allmän rösträtt, parlamentarism etc så är den upplysta despotin mer demokratisk!

Det råder bland demokratins "klassiker" och i den moderna demokratidebatten en bred enighet om att demokratibegreppet har med individernas möjligheter att påverka politiska beslut att göra. Enligt vissa definitionsförslag är det utmärkande för demokrati vissa principer för beslutsfattande och enligt andra avgörs graden av demokrati av de berördas möjlighet att påverka beslutsfattandet.

Argumentet C_2P_4 utgår således från ett inadekvat demokratibegrepp och argumentet är av detta skäl inte hållbart.

4.6. Personlighetsutveckling och medbestämmande (P_5)

Från TCOs sida har man hävdad att medbestämmande för de anställda, på samma sätt som demokrati i allmänhet, kan motiveras med att det bidrar till individernas personlighetsutveckling. Denna motivering för demokrati går bl a tillbaka på de klassiska demokraterna J. J. Rousseau och J. S. Mill. De uppfattade demokrati som det samhällssystem, som bäst kunde befrämja medborgarnas personlighetsutveckling. De antog att medborgarnas intelligens och kunskande skulle utvecklas, när de fick vara med och påverka det politiska beslutsfattandet. Dessutom antog de, att medborgarnas sociala ansvarskänsla skulle öka, om de fick delta i samhällets beslutsfattande. Medborgarna skulle då lära sig att ta hänsyn till andra än sig själva, de skulle följa principer, som motiveras av det gemensamma bästa och uppleva en samhörighet med det samhälle de tillhör.⁵⁵

Detta argument för demokrati går tillbaka på en viss människouppfattning. Man antar, att människan har vissa potentiella intellektuella resurser och att hon kan motiveras av annat än egenintresset. Man anser det också vara önskvärt, att hon får utveckla sina inneboende intellektuella och sociala möjligheter.

Kan man på lika goda grunder anta, att en demokratisering av företagen medför dessa positiva effekter? När den anställda skall ta ställning till frågor, som rör företagets verksamhet, måste han sätta sig in i problem och söka efter lösningar på samma sätt som när han som medborgare skall ta ställning till politiska frågor. Han måste också ta hänsyn till hela företagets intresse, på samma sätt som han när han som medborgare skall ta ställning till politiska frågor måste ta hänsyn till hela samhällets intresse. Det finns således i dessa avseenden inga relevanta skillnader mellan den politiska demokratin och demokratin i företagen.

Det kan t o m förhålla sig så som Peter Bachrach hävdar, att en demokratisering av företagen är särskilt betydelsefull för individernas personlighetsut-

55 Mill 1861, s 68, 163, Rousseau 1919, s 24

veckling. Bachrach skriver: "I am saying that political education is most effective on a level which challenges the individual to engage cooperatively in the solution of concrete problems affecting himself and his immediate community. In the past this task was ideally performed in New England town meeting; in twentieth-century America it can effectively be performed in the factory community."⁵⁶

Kan då medbestämmande få dessa följder? Eftersom de anställda inte får möjlighet att avgöra beslutens utfall och intressekonflikten består i företaget är det knappast troligt att den sociala ansvarskänslan och upplevelsen av samhörighet, som enligt klassikerna utgör led i personlighetsutvecklingen, kommer att befrämjas av medbestämmande.

Ett villkor för att detta argument skall vara hållbart är också, att demokratiseringen av företagen leder till att de anställda på ett direkt och aktivt sätt får möjligheter att påverka beslutsfattandet. Om medbestämmandet för med sig byråkratiska beslutsstrukturer och funktionärsvälde, kommer inte de anställdas personlighetsutveckling att befrämjas.

Den underförstådda premissen, att individernas personlighetsutveckling bör befrämjas, kan jag med hänvisning till min normativa teori instämma i. Det är däremot tveksamt om medbestämmande verkligen kan få denna effekt.

5. Blir effektiviteten lägre? (P_6)

Begreppet effektivitet används i debatten ofta på ett oklart sätt. Ibland står det som synonym för "produktivitet", ett företag med hög produktivitet anses vara effektivt, ibland står det för "lönsamhet", ett företag som är lönsamt anses då vara effektivt.

Den enklaste innebörden av begreppet är "grad av måluppfyllelse". Det säger då ingenting om vilket mål som skall uppfyllas. Ett företags effektivitet kan därför variera beroende på vilket mål som avses. Ett företag med hög produktivitet är effektivt med avseende på de mål för relationen mellan insats och produktion som uppställts men kan samtidigt ha en så dålig arbetsmiljö, att det är ineffektivt med avseende på uppfyllandet av målet arbetstillfredsställelse.

I de argument, som jag nu skall behandla är dock effektivitetsbegreppet relaterat till produktivitetsmålet. Produktivitet står då för ett mått på förhållandet mellan företags kostnader (input) och företags resultat (output). Ett effektivt företag är ett företag med hög produktivitet. Det jag skall undersöka är på vilket sätt medbestämmande och löntagarstyre påverkar företagens produktivitsutveckling.

Mot bakgrund av denna tolkning av effektivitetsbegreppet kan man när man

formulerar argumentet P_6 ersätta "effektivitet" med "produktivitet". Argumentet får då följande lydelse: *medbestämmande (respektive löntagarstyre) leder till ökad produktivitet*. Argumentet stöder tillsammans med premissen att *en hög produktivitet är eftersträvansvärd* slutsatsen att *medbestämmande (respektive löntagarstyre) är eftersträvansvärt*.

Värdepremissen att en hög produktivitet är eftersträvansvärd kan jag utifrån min normativa teori prima facie instämma i. Produktiva företag som kan erbjuda varor och tjänster är givetvis en nödvändig förutsättning för att människor skall uppnå fysiologisk behovstillfredsställelse. Av min normativa teori följer dock också att produktivitetsmålet blir mindre viktigt relativt andra mål såsom möjligheter till gemenskap, skapande, lärande etc när man som i vårt land uppnått en grundläggande fysiologisk behovstillfredsställelse. Även om en hög produktivitet är önskvärd får detta mål inte uppnås till priset av en utarmning av arbetets innehåll. För att människan också under sin arbetstid skall kunna leva ett gott liv, kan det då vara nödvändigt att förespråka ett förändrat arbetsinnehåll, även om detta skulle medföra minskad produktivitet.

För att få svar på frågan, hur produktiviteten i företagen påverkas av en demokratisering, kan det vara belysande att ta del av de undersökningar som gjorts av produktiviteten i de företag som helt eller delvis styrs av de anställda. Jag kan inte göra någon systematisk inventering av dessa undersökningar utan får nöja mig med att presentera några, som jag tror, representativa exempel på denna typ av företag.

De företag, som jag tar upp, skiljer sig åt med avseende på graden av löntagarinflytande och ägandeform. Det finns som vi sett i inledningen olika kombinationer av ägandeform och inflytandegrad, man kan tänka sig åtminstone följande möjligheter:

- (1) Privatägda företag med medbestämmande för de anställda
- (2) Privatägda företag med löntagarstyre
- (3) Statligt ägda företag med medbestämmande för de anställda
- (4) Statligt ägda företag med löntagarstyre
- (5) Löntagarfundsägda företag med medbestämmande för de anställda
- (6) Löntagarfundsägda företag med löntagarstyre
- (7) Lokalt löntagarägda företag med medbestämmande för de anställda och
- (8) Lokalt löntagarägda företag med löntagarstyre.

Vid en bedömning av löntagarinflytandets effekter på företagens produktivitet är det naturligtvis väsentligt att hålla isär de olika formerna för löntagarinflytande. Olika ägar- och inflytandeformer kan antas påverka produktivitetens utvecklingen på olika sätt.

Det jugoslaviska självförvaltningssystemet

Jugoslavien är det enda land i världen, där löntagarstyre är den dominerande företagsformen. Här ägs företagen formellt av samhället, men de anställda vid de olika företagen förfogar över de flesta av de rättigheter som ingår i äganderätten.⁵⁷

De undersökningar, som gjorts av de jugoslaviska självförvaltningssystemet tyder på att man i de löntagarstyrda företagen har lyckats förena självförvaltning och en hög produktivitetsnivå.⁵⁸

Producentkooperativ i Israel

Det land, där löntagarstyrda företag relativt sett är vanligast är, förutom Jugoslavien, förmodligen Israel. Vid mitten av 1960-talet fanns det 170 industriföretag, som drevs av de anställda. Dessa företag utgjorde en del av de kooperativa kibbutzerna.

Den amerikanske företagsekonomen Seymour Melman genomförde vid mitten av 1960-talet en jämförande undersökning av effektiviteten i sex löntagarstyrda industriföretag respektive sex företag med traditionell företagsledning.^{58a}

Den industriella effektiviteten mättes på fyra sätt: arbetets produktivitet, kapitalets produktivitet, vinst/anställd och kostnader för administration. Resultatet av jämförelsen blev att de löntagarstyrda företagen visade sig vara effektivare i alla fyra avseendena.

Vilka slutsatser kan man då dra av denna undersökning? Enligt Melman är underlaget för litet för att man skall kunna dra den generella slutsatsen att den löntagarstyrda företagsformen är effektivare än den traditionella. Däremot visar undersökningen, enligt Melman, att det är möjligt att driva löntagarstyrda företag minst lika effektivt som traditionellt styrda företag.⁵⁹

Mondragon

Det kanske framgångsrikaste exemplet på löntagarstyre finner man i *Mondragon* i Baskien. Här finns ett 70-tal löntagarägda företag med, ca 15 000 anställda. Det största företaget är Ulgor som tillverkar kylskåp, med 3 500 anställda. Annars är de flesta företagen medelstora mekaniska industrier. Det finns dessutom en kooperativ bank i Mondragon.

Företagen i Mondragon är demokratiskt uppbyggda. Makten utgår ifrån den generalförsamling, där alla anställda vid ett företag har en röst. Generalförsamlingen väljer både styrelse och företagsledning. Företagsledningen utses för fyraårsperioder och åtnjuter under verksamhetsperioden ett relativt oberoende i förhållande till generalförsamling och styrelse.

Löntagarstyret i Mondragon har varit framgångsrikt. Bara mellan åren 1969 och 1976 fördubblades antalet anställda i Mondragon. Robert Oakeshott sammanfattar resultatet på följande sätt: "Measured by the yardstick of 'profit' the record has been at least respectable. By the alternative measures of sales or value added per head, it looks distinctly good. Measured either by the criteria of worthwhile jobs — or by savings

57 Dahl 1977, s 132

58 Pateman 1977, s 91, Blumberg 1971, s 244ff, Horvat 1982, s 203ff, 580

58a För att uppnå en rättvis jämförelse valdes företagen ut på ett sådant sätt att varje löntagarstyrt företag, när det gäller produkt, motsvarades av ett traditionellt företag.

59 Melman 1970, s 9ff

mobilization — it is outstanding.”⁶⁰ Han menar att framgången beror på en kombination av följande faktorer: medlemmarnas engagemang och vilja att göra vissa uppoffringar, professionellt ledarskap och möjligheter att få lån i den kooperativa banken.⁶¹

Plywood-fabriker i USA

I nordvästra USA grundade invandrande skandinavier redan på 1920-talet löntagarägda plywoodfabriker. Det finns idag ett tjugotal företag som ägs av löntagarna. Några av dessa härrör från 1920- och 30-talen, några har startats senare och några var nedläggningsshotade företag, som på senare tid övertagits av de anställda. Företagens storlek varierar från 80 till 450 anställda. Varje år möts ägarna för att välja respektive företags styrelse, vilken i sin tur utser företagsledning. Även under verksamhetsperioden tar en betydande del av delägarna aktiv del i företagets skötsel.

Vid en bedömning av produktiviteten i dessa företag konstaterar Paul Bernstein att ”considerable forces of productivity are released by the self-management process which can outweigh the inefficiencies of semi-amateur management”. Produktiviteten i dessa företag ligger 25 — 60 % högre än genomsnittet för branschen. Förklaringen till detta står enligt Bernstein att finna i den ökade motivation som det innebär att arbeta för sig själv och det gruppträck som löntagarägandet medför.⁶²

Löntagarägda företag i Sverige

I Sverige har antalet löntagarägda företag ökat kraftigt de senaste åren. 1979 fanns det 60 löntagarägda företag medan antalet hade stigit till 106 1983 med sammanlagt ca 4000 anställda. Antalet löntagarägda verkstadsföretag fördubblades under denna fyraårsperiod, från 20 till 42.⁶⁶

I en kartläggning av dessa företag, som på den statliga kooperationsutredningens uppdrag gjorts av Åke Gabrielsson, konstateras att de löntagarägda företagens lönsamhet uppvisar stor variation. I stort överensstämmer deras lönsamhet med genomsnittet för företagen i samma storlek.⁶⁷ Samma bild av lönsamheten redovisas i en senare utredning från högskolan i Örebro. Mot bakgrund av att ungefär 1/3 av de löntagarägda företagen har övertagits av de anställda vid nedläggningsshot uppvisar de enligt Örebro-rapporten ”en förvånande god lönsamhet”.⁶⁸

Chilenska företag

Espinosa och Zimbalist undersökte effekterna av en demokratisering av 35 chilenska förstatligade företag under Allende-perioden. I dessa fick de anställda 5/11 representation i företagets styrelse och ett stort inflytande på lägre nivåer i företagen. Produktiviteten ökade eller förblev oförändrad i 29 av de 35 företagen under den undersökta 3 års-perioden. I 14 av företagen ökade produktiviteten med mer än 6 %/år. Den största produktivitetsvinsten skedde, enligt Espinosa och Zimbalist, på den lägsta nivån i

60 Oakeshott 1978, s 185

61 Oakeshott 1978, s 165ff

62 Bernstein 1980, s 13ff (Noterna 63 — 65 utgår)

66 Gabrielsson 1980, s 89ff, Svenska Personalägda Industriföretag 1983, s 8

67 Gabrielsson 1980, s 89ff

68 Svenska Personalägda Industriföretag 1983, s 47ff

företagen. Produktiviteten steg i dessa företag successivt under den tid som demokratiseringen pågick (den avbröts abrupt genom militärkuppen 1973).⁶⁹

Några slutsatser

Vilka slutsatser kan man då dra när det gäller demokratiseringens effekter på produktivitet och lönsamhet? Som vi sett ger den litteratur, som jag gått igenom, en övervägande positiv bild. Oakeshott hävdar emellertid, efter en inventering av löntagarägda företag, att misslyckandena varit fler än framgångarna. Detta beror dock enligt Oakeshott inte på att produktiviteten i dessa företag varit lägre än i privatkapitalistiska företag. Förklaringen är istället att dessa företag varit isolerade öar i en ovänlig miljö, att de saknat tillräckliga kapitalresurser och att de ofta saknat professionell företagsledning.⁷¹ Jaroslav Vanek betonar betydelsen av att de löntagarägda företagen har tillgång till kapital. Enligt Vanek har orsaken till de löntagarägda företagens problem ofta varit att man litat till intern finansiering.⁷²

Bristen på professionell företagsledning beror enligt Horvat på att man inom de löntagarägda företagen strävat efter att utjämna inkomsterna, vilket försvårat rekryteringen av kvalificerade företagsledare. Dessa har föredragit mer välbetalda uppdrag i privatkapitalistiska företag.⁷³ I Mondragon, där löntagarstyret fungerat på samma villkor som de privatkapitalistiska företagen, har det dock visat sig att löntagarstyre kan leda till ekonomisk framgång.⁷⁴ Erfarenheterna från de israeliska löntagarstyrda företagen pekar i samma riktning. Även dessa arbetade under samma villkor som företagen med traditionell ledning.

Paul Blumberg redovisar resultaten av flera undersökningar av ett ökat löntagarinflytande i privatägda företag. I de flesta fall redovisas en ökad produktivitet.⁷⁵

Den slutsats som Espinosa och Zimbalist drar är också positiv. De hävdar, att så gott som alla undersökningar, som gjorts av ett ökat löntagarinflytande i företagen, dvs både av medbestämmande och av löntagarstyre, visat att produktiviteten därigenom ökat. De hänvisar dels till en rad undersökningar, som visar att ett ökat inflytande för de anställda på lägre nivåer i företaget haft en stimulerande inverkan på de anställdas arbetsinsats. De hänvisar också till flera undersökningar av företag som helt eller delvis styrts av de anställda. Dessa undersökningar visar, enligt Espinosa och Zimbalist, att ett mer långtgående inflytande för löntagarna antingen lett till ökad produktivitet eller åtminstone visat sig förenligt med en effektiv verksamhet.⁷⁶ Efter en genomgång av erfarenheter av löntagarägda företag drar företagsekonomen Sune Jansson samma slutsats.⁷⁷ De effektivitetsvinster, som gjorts i de företag där löntagarnas inflytande har ökat, har heller inte skett till priset av arbetstillfredsställelse, utan istället parallellt med en ökad trivsel.

På vilket sätt kan då ett ökat löntagarinflytande befrämja produktivitsutvecklingen? Den första och viktigaste faktorn gäller motivationen att arbeta. I ett löntagarägt företag har de anställda ett eget intresse av att företaget är framgångsrikt. De har därför ett motiv

69 Espinosa & Zimbalist 1978, s 162ff (Not 70 utgår)

71 Oakeshott 1978, s 243

72 Vanek 1975

73 Horvat 1982, s 456

74 Oakeshott 1978, s 243f

75 Blumberg 1971, s 142ff

76 Espinosa & Zimbalist 1978, s 158f

77 Jansson 1983, s 59

att göra en så god arbetsinsats som möjligt och att försöka finna nya vägar att öka produktiviteten. En arbetare vid ett löntagarägt plywoodföretag i USA uttrycker sig på följande sätt: "It's our money thats involved. There's always the possibility that we could work harder and make more money. The harder we work the more money we make. And that's the beauty of a co-op".⁷⁸

En följd av en ökade motivationen blir att frånvaron minskar. Paul Bernstein skriver: "It becomes appearent to the worker, for example, that it is now in his interest not to be absent or to 'goof-off' since that will slow down production and thus lower his total income".⁷⁹

Tillgängliga undersökningar visar också, att ett ökat löntagarinflytande i privatägda företag befrämjar löntagarnas motivation.⁸⁰

Att en ökad motivation kommer att få stora produktivitetsbefrämjande effekter visas av H Leibensteins undersökning av "allokativ effektivitet" contra "x-effektivitet". Leibenstein fann, efter att ha gått igenom en rad undersökningar av produktivitetsutvecklingen i olika typer av företag, att de förluster som kunde hänföras till en icke-optimal resursallokering t ex genom monopol och tullar var försumbara medan förluster orsakade av brister i motivation och organisation var betydande.⁸¹

För det andra blir de kostnader som i privatkapitalistiska företag går till övervakning och ledning mindre i löntagarägda företag liksom i privatägda företag, där löntagarnas inflytande ökat. I *Bokslut från LM* jämför Göran Palm företagets organisation med ett regementes. Palm skriver: "På bägge ställena tillhör det befälets huvuduppgifter att övervaka den underställda personalen och kontrollera att var och en gör sin plikt. Eftersom man därvid tycks utgå ifrån att de underordnades benägenhet att slå dank eller sabotera arbetet ökar ju längre ner man kommer i hierarkin, kan man också på bägge ställena konstatera en särskild ymnig förekomst av befäl, kontrollanter, tidsstudiemän etc nere på avdelningarna — kompanierna".⁸²

Melman visar i sin undersökning av de israeliska företagen att den ekonomiska jämlikheten bidragit till ett gemensamt ansvarstagande och att de konflikter mellan ledning och anställda, som i ett traditionellt företag utgör ett hot mot stabiliteten, och därmed mot en optimal produktivitet, saknas i det löntagarstyrda företaget.^{82a}

Bernstein betonar att i ett löntagarägt företag fungerar varje anställd som en förman "... because when they see any of their buddies slacking off needlessly they will tend to tell him or her to work better, as that affects their own income, no longer just the company's".⁸³ Detta faktum omvittnas av en arbetare vid ett löntagarägt plywoodföretag: "Group pressure here is more powerful than any foreman could be".⁸⁴ (Det finns uppenbarligen en risk att löntagarstyre också kan medföra stress och bristande gemenskap.)

För det tredje får de anställda i löntagarägda företag ett eget intresse av att förbättra och effektivisera produktionsapparaten. De anställdas innovationsbenägenhet kommer därmed att kunna bli högre. I både privatkapitalistiska och löntagarägda företag kan

78 Zwerdling 1980, s 100

79 Bernstein 1980, s 68

80 Karlsson 1971, 168f, Espinosa & Zimbalist 1978, s 160, Gardell & Svensson 1981, s 189

81 Leibenstein 1971, s 225ff

82 Palm 1974, s 195

82a Melman 1970, s 9ff

83 Bernstein 1980, s 68

84 Bernstein 1980, s 19

givetvis innovationsbenägenheten öka genom premier. Men i de privatkapitalistiska företagen finns risken att en innovation som ökar produktiviteten samtidigt också, genom de rationaliseringsvinster som kan göras, medför avskedanden. Denna hämsko på innovationsbenägenheten bland de anställda är mindre i ett löntagarägt företag, där tendensen att minska personalen vid rationaliseringar är mindre.⁸⁵

Det är givetvis en obesvarad fråga i vilken utsträckning de möjligheter, som löntagarstyret erbjuder också blir förverkligade. Det finns också motverkande tendenser: En är "free-rider" problemet. Det innebär att den enskilde väljer att handla mot kollektivets intresse om detta är förmånligt för honom själv med motiveringen att hans handlande ändå inte påverkar det kollektiva målet. Ju större företaget är, desto svårare är det för den enskilde att identifiera sig med kollektivet och desto större krav på altruism måste därför ställas.

Den solidaritet, som löntagarstyret förutsätter, följer heller inte automatiskt av systemförändringen utan det krävs parallellt också en medvetandegörandeprocess. De exempel på helt eller delvis löntagarstyrda företag som jag presenterat i detta avsnitt, vittnar dock om att det är möjligt att uppnå ett sådant solidariskt medvetande.

Argumentet att medbestämmande (respektive löntagarstyret) leder till ökad produktivitet får således visst stöd av de erfarenheter som hittills gjorts. Ett ökat löntagarinflytande tycks ha gynnsamma effekter på produktivitetsutvecklingen.

Jag skall nu gå över till de underargument som parterna anför. Eftersom det är arbetsgivarsidan som i sin argumentation mot ett ökad medbestämmande starkast betonat produktivitetsaspekten, faller det sig naturligt att starta med arbetsgivarsidans argument.

5.1. Företagsledningens handlingsfrihet och de anställdas medbestämmande (C_1P_6)

Enligt det första argumentet som jag skall ta upp *kommer företagsledningens handlingsfrihet att beskäras, om de anställda får medbestämmande*. Det kommer att bli svårare att fatta beslut, beslutsprocessen kommer att fördröjas, vilket får negativa effekter för företagets produktivitetsutveckling.

Vilka effekter en vetorätt eller ett tolkningsföretråde för de anställda, dvs de förslag i löntagarorganisationernas reservation till arbetsrättskommitténs betänkande som argumentet riktats mot, får kan jag inte bedöma.

Vilka effekter har då MBL haft för beslutsfattandet? En undersökning som gjordes 1978 visar att mellan 20 % och 37 % av de fackligt aktiva tjänstemännen och 8 % av de fackligt aktiva arbetarna ansåg att beslutstiden hade ökat, medan 0 % av tjänstemännen och 12 % av arbetarna ansåg att den hade minskat. 20—30 % av båda kategorierna ansåg dock också att besluts kvaliteten förbättrats, medan 0 % ansåg att den hade försämrats.⁸⁶

Enligt en undersökning av företagsledares inställning, som genomfördes 1982 framkom att 66 % av de tillfrågade inte ansåg att MBL-förhandlingar lett

85 Horvat 1982, s 193f, Espinosa & Zimbalist 1978, s 151

86 Lennerlöf & Hellberg 1979, s 55

till någon fördröjning av besluten, 18 % ansåg att det medfört någon fördröjning och 3 % ansåg att det medför en stor fördröjning.⁸⁷ MBL tycks ha medfört att besluten lättare kunnat verkställas, då de varit bättre förankrade bland löntagarna.⁸⁸ Resultatet av dessa undersökningar ger således knappast något stöd åt argumentet C_1P_6 .

5.2 Leder medbestämmande till målkonflikter? (C_2P_6)

Argumentet att *medbestämmande ger upphov till målkonflikter inom företagens styrelser* anfördes av arbetsgiversidan inför lagen om styrelserepresentation för de anställda.

Den utvärdering av lagen, som gjordes av Statens Industriverk (SIND) efter det att lagen varit i kraft i ungefär tre år, ger inte stöd åt argumentet. Enligt utvärderingen anser flertalet arbetsgivare, att styrelsearbetet ej har förändrats av de anställdas styrelserepresentation. Av dem som upplevt en förändring är det betydligt fler, som anser att styrelsearbetet förbättrats (16 %) än som anser att det försämrats (4 %).⁸⁹ Motsättningar mellan löntagarrepresentanter och resten av styrelsen uppges endast ha förekommit i 20 % av företagen.⁹⁰ Enligt utredningen har inte några effektivitetsförluster skett som en följd av de anställdas styrelserepresentation.⁹¹ Utredningens slutsats är att reformen "bidragit till att kontakterna mellan företagsledning och de anställda (den lokala fackliga organisationen) förbättrats".⁹²

Även om denna utredning inte ger något stöd åt argumentet kan det ändå vara hållbart. Det kan ju tänkas, att lagen inte gett de anställdas representanter några reella möjligheter att påverka beslutsfattandet. Det är också endast 15 % av de anställdas representanter, som anser, att de haft stora eller mycket stora möjligheter att påverka investeringsplaner och finansieringsförhållanden.⁹³

Om de anställdas representanter får ett ökat inflytande är det också möjligt, att målkonflikterna kommer att öka. Brannen m fl hävdar också i sin utvärdering av engelska försök med styrelserepresentation för de anställda: "in a situation where the pursuit of workers interests is in conflict with the clear market interest of the firm . . . then a worker-director scheme is likely to be . . . disruptive of the operation of the board".⁹⁴

Någon mer ingående prövning av argumentet ämnar jag inte göra. C_3P_6

87 Chefen 25 mars 1982

88 Broström 1982, s 116

89 SIND 1975, s 140

90 SIND 1975, s 143

91 SIND 1975, s 233

92 SIND 1975, s 257

93 SIND 1975, s 187

94 Brannen et. al. 1976, s 239

uppfattar jag som mindre viktigt och jag väljer därför att inte ta upp det till prövning.

5.3. Ägarintresse och effektivitet (C_4P_6 , P_2C_1)

Enligt det tredje argumentet från arbetsgivarsidan, som jag skall behandla, kommer företagens lönsamhet att bli lägre *om andra än de privata ägarna får påverka företagets beslutsfattande*.

Man menar att eftersom det är ägarna, som tillägnar sig företagets överskott, är ägarna den enda intressenten, som enbart drivs av målet att uppnå en så hög avkastning som möjligt. För att uppnå detta mål kommer man att hushålla med företagets resurser på det effektivaste sättet.

Detta argument utgår, liksom P_2C_1 tidigare, från att det är ägarna, som styr företagen i det moderna kapitalistiska samhället. Detta är som vi sett ett omstritt antagande.

Om det är så att företagsledningen har en egen maktposition, kan man anta att den kommer att handla i eget intresse, på samma sätt som det är rimligt att anta att de anställda kommer att handla i sitt intresse, om de får medbestämmande. Ett villkor för att argumentet C_4P_6 skall vara hållbart är då, att företagsledningen respektive de anställda inte, som ägarna, enbart kommer att prioritera effektiviteten vid beslutsfattandet; företagsledningen och de anställda har då även andra intressen att bevaka.

När det gäller gruppen anställda finns det visst stöd för detta antagande. Visserligen har också de anställda intresse av att företagen är lönsamma och därmed konkurrenskraftiga. Det är ju en förutsättning för att deras anställning skall tryggas, för att de skall få en god inkomst etc. De har dock också andra intressen såsom god arbetsmiljö, humaniserad arbetsorganisation etc. I de fall dessa mål kommer i konflikt med effektivitetsmålet, kommer man att göra en annorlunda prioritering än ägarna. Det är därför tänkbart att de anställda, om de får medbestämmande, kan komma att påverka beslutsfattandet på ett sätt som på kort sikt leder till minskad produktivitet.

Å andra sidan är det också möjligt, att en ensidig inriktning på vinstmålet kan komma att motverka en långsiktig produktivitetsökning. Om besluten endast styrs av vinstmålet, kan detta medföra att de anställdas arbetssituation försämraras, vilket på längre sikt kan få till följd att möjligheterna att rekrytera arbetskraft minskas, att rörligheten och sjukfrånvaron ökar och att de anställdas vilja att bidra till produktionen blir lägre. Dessa effekter av en ensidig inriktning på vinstmålet leder till ett lågt kapacitetsutnyttjande i företagen, vilket på lång sikt också får negativa effekter för företagets produktivitetsutveckling.⁹⁵

De praktiska erfarenheterna av löntagarinflytande och löntagarägande ger som vi sett inte något stöd åt antagandet, att ett medbestämmande eller löntagarstyre är oförenligt med ett effektivt resursutnyttjande. Dessa erfarenheter talar således mot påståendet att ett effektivt beslutsfattande endast kan ske i företag, där privata ägare har full kontroll över beslutsfattandet.

5.4. Är beslutsfattandet en uppgift för specialister? (C_5P_6)

Arbetsgivarsidan har hävdad, att *de anställda saknar den kunskap som krävs för att delta i företagets beslutsfattande*. Beslutsfattandet är enligt denna uppfattning, en uppgift för specialister. Den underförstådda premissen är: *endast den som har kunskaper i företagsledning bör delta i beslutsfattandet*.

Enligt argumentet C_5P_6 bör de anställda inte medverka i företagets löpande beslutsfattande. Man antar att beslutsfattandet enbart är en fråga om att finna de effektivaste medlen att uppnå en hög produktivitet. Det gäller att finna de rationellaste lösningarna och då har värderingar och intressen ingen betydelse.

Men går det att frikoppla en rationell bedömning från värderingar och intressen?

Det eller de mål, som uppställs för ett företag, kan uppnås på olika sätt. På vägen mot målet fattas en rad beslut om vilka medel, som bör användas, det kan t ex gälla val av teknik, arbetsorganisation etc. De alternativ man här ställs inför kan få olika konsekvenser för andra värden. Valet av en viss effektivitetsbefrämjande teknik kan exempelvis få negativa konsekvenser för de anställdas trivsel. Ett sådant val kan då inte avgöras enbart genom en faktabedömning. Här måste även en värdering göras, och olika parter kan då komma att inta olika ståndpunkter. Det finns således skäl att instämma i Stefan Björklunds konstaterande att "ett medel är sällan bara ett medel. De tillstånd vi passerar på vägen till målet är i sig själva positiva eller negativa."^{95a}

Det är också svårt att undvika att konsekvens- och sannolikhetsbedömningar påverkas av värderingar. Även om analysen av möjliga konsekvenser och deras sannolikhet bör vara så saklig och värderingsfri som möjligt, kan man knappast komma ifrån att man lätt överdriver riskerna för att konsekvenser, som man själv inte är intresserad av, skall inträffa. På samma sätt är det naturligt att man bedömer sannolikheten för de konsekvenser som man värderar positivt på ett sätt som styr ärendet till ens egen fördel. Värderingar och intressen påverkar således i praktiken alla led i beslutsprocessen.^{95b}

En konsekvens av att överlåta beslutsfattandet till specialister blir därför att deras, och deras uppdragsgivares (i detta fall arbetsgivarens) värderingar och intressen kommer att styra beslutsfattandet. Den som hävdar, att beslutsfattan-

95a Björklund 1977, s 24

95b Nordenstam 1980 45ff

det endast bör skötas av specialister tar således samtidigt ställning för att det är de bestående värderingarna och intressena som bör råda. Vill man undvika ett sådant ställningstagande bör man också förorda att de anställda får utse specialister som kan delta i det löpande beslutsfattandet.

5.5. Trivsel och effektivitet ($P_1P_6, P_2P_6, P_3P_6, P_5P_6, P_6P_6$)

Man har från både löntagarsidan och arbetsgiversidan hävdats, att ett ökat löntagarinflytande kan bidra till företagets produktivitetsutveckling, genom att de anställdas trivsel ökar. Man har antagit, att en ökad trivsel kan befrämja företagets effektivitet genom att det *underlättar företagets rekrytering av arbetskraft, leder till minskad rörlighet och sjukfrånvaro och ökar de anställdas motivation.*

Arbetsgiversidan betonar dock, till skillnad från löntagarsidan, att det endast är ett ökat löntagarinflytande på lägre nivåer i företaget, dvs över arbetsorganisationen och den egna arbetssituationen, som för med sig dessa positiva effekter.

Vi har tidigare vid bedömningen av arbetstillfredsställelseargumenten funnit, att ett ökat löntagarinflytande har positiva effekter på de anställdas trivsel. Vilka effekter får då detta för företagets produktivitetsutveckling?

Jag har ej funnit några undersökningar, som tar upp förhållandet mellan de anställdas trivsel och företagets möjligheter att rekrytera arbetskraft. Det är dock rimligt att anta, att det här finns ett positivt samband. Espinosa och Zimbalist refererar till flera undersökningar, som visar att det också finns ett positivt samband mellan medbestämmande och minskad rörlighet och frånvaro.⁹⁶

Vi har också tidigare sett, att det även finns ett positivt samband mellan löntagarinflytande och motivation. Vi fann, att en av förklaringarna till löntagarstyrets positiva effekter på produktiviteten kan vara att den ökade motivationen bland de anställda frigjorde icke utnyttjade resurser.

De argument för ett ökat löntagarinflytande, som baseras på sambandet mellan trivsel och effektivitet, tycks således ha starkt stöd i det empiriska materialet. Det är dock svårt att urskilja exakt vilka förändringar, på vilken nivå i företaget, som har störst effekt på produktivitetsutvecklingen.

5.6. Leder medbestämmande till bättre beslut? ($P_1P_4P_6, P_2P_4P_6$)

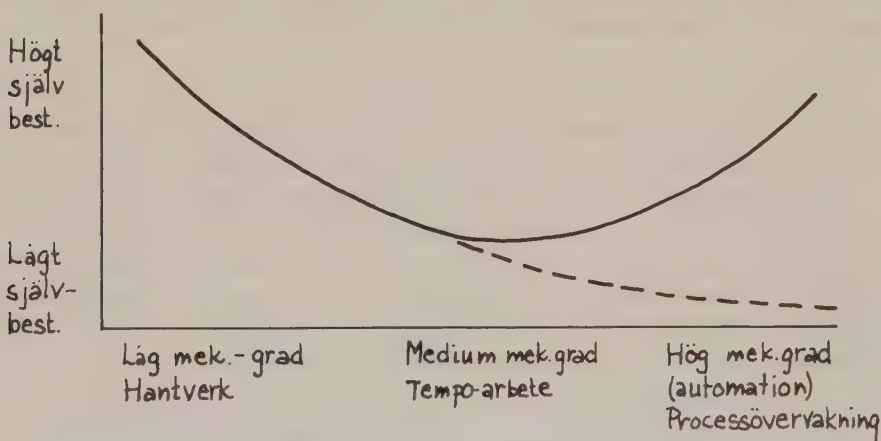
Vi har nu kvar att behandla ytterligare ett argument som anförts både av löntagarsidan och av arbetsgiversidan. Man har hävdats att *ett ökat inflytande för de anställda över arbetsorganisationen leder till att det kommer att fattas bättre*

96 Espinosa & Zimbalist 1978, s 143ff, 174, Gardell & Svensson 1981, s 183

beslut, då de anställdas kunskaper och erfarenheter därigenom kan tas tillvara.

Argumentet bygger på en förutsättning som blivit ifrågasatt i den senare debatten. Det förutsätter nämligen att produktionsprocessen är så uppbyggd att det finns ett behov att ta tillvara de anställdas kunskaper. Kritiker av den automatisering som genomförs inom industrin har hävdad att denna förutsättning inte längre föreligger. André Gorz skriver exempelvis: "Automatiseringen och datoriseringen avskaffar yrkeskunnandet och initiativmöjligheterna och ersätter det som återstår av kvalificerade arbetare och anställda med en ny typ av tempoarbetare".⁹⁷ I den nya fabriken finns det ingen yrkeskunskap att ta tillvara och det finns inget utrymme för initiativ nerifrån. Produktionsprocessen är helt determinerad.

Är denna bild av den moderna tekniken sann? Man kan i litteraturen om mekaniseringsgrad och möjligheter till självbestämmande urskilja två olika ställningstaganden i denna fråga. De kan illustreras med hjälp av figur 7.



Figur 7. Relationen mellan arbetarnas självbestämmande och mekaniseringsgrad.

Enligt den ståndpunkt som bl a förts fram av Bertil Gardell kan utvecklingen liknas vid en U-kurva. Gardell hävdar att arbetare i verkstadsindustri med medium mekaniseringsgrad har lägst grad av självbestämmande. Arbetarnas självbestämmande kommer enligt Gardell att öka i samband med automatisering (den heldragna kurvan).⁹⁸

Enligt den andra ståndpunkten, (den streckade kurvan), sker däremot en succesiv utarmning och dequalificering av arbetet vid ökad mekanisering och automation. Denna ståndpunkt omfattas, förutom av Gorz, bl a av Harry Braverman. Han beskriver sambandet mellan teknologi och kontroll på följande

⁹⁷ Gorz 1980, s 45f

⁹⁸ Gardell 1976, s 26f, denna ståndpunkt finner man även hos Blauner 1964, s 171

tillspetsade sätt: ”ju mer avancerad teknologi som finns inbäddad i arbetsprocessen, desto mindre förstår arbetarna av denna process; ju mer sofistikerad maskinen blir som intellektuell produkt, desto mindre förstår och behärskar arbetarna den.”⁹⁹

Vissa forskare har dock avvisat båda dessa generella ståndpunkter. Man har tillbakavisat uppfattningen att det råder något entydigt samband mellan å ena sidan mekaniseringsgrad och å andra sidan de anställdas självbestämmande och arbetets kvalificeringsgrad. De tyska forskarna Kern och Schumann hävdar exempelvis, att produktionsteknikens utveckling kännetecknas av olika mekaniseringsförlopp, vilka resulterar i olikartade förändringar av arbetsförhållandena. Det är därför enligt Kern och Schumann omöjligt att göra någon entydig karakterisering av förhållandet mellan teknisk utveckling och det industriella arbetets utformning.¹⁰⁰ Sambandet varierar beroende på bransch och beroende på valet av processteknik.¹⁰¹ Förändringarna blir också olika för olika grupper av arbetare: en viss automatisering kan för somliga leda till dequalificering, medan andra får mer kvalificerade uppgifter. Automatiseringen tenderar således att leda till polarisering.¹⁰² Kern och Schumann hävdar också, att automatiseringens förlopp kan påverkas av de fackliga organisationerna. Utvecklingen är m a o enligt deras mening inte förutbestämd.¹⁰³

I vilken mån ett ökat löntagarinflytande över arbetsorganisationen kan bidra till bättre beslut, avgörs bl a av vilket utrymme automatiseringen ger för initiativ och yrkeskunnande. Om den andra ståndpunkten, dvs den som bl a företräds av Braverman, visar sig vara riktig, kommer det inte i de automatiserade fabrikerna att finnas något behov av att ta tillvara de anställdas kunskaper. De anställdas uppgift blir då att utföra predestinerade arbetsmoment. Om däremot Kern och Schumann (liksom Gardell) har rätt kommer det också i automationens tidevarv att finnas utrymme för initiativ och möjligheter för löntagarna att påverka arbetsorganisationen. Därmed kan också de anställdas kunskaper och erfarenhet tas tillvara i beslutsprocessen.

5.7. Effektiva beslut i löntagarstyrda företag? ($P_1C_3^1$, $P_2C_3^1$)

Vid genomgången av arbetsgivarsidans argumentation fann vi också några effektivitetsargument mot löntagarstyre. Man hävdade för det första, att *det i de löntagarstyrda företagen kommer att finnas ett motstånd mot sådana förändringar, som är nödvändiga att vidta av effektivitetsskäl men som samtidigt hotar några anställdas intressen.* ($P_1C_3^1$)

99 Braverman 1977, s 360

100 Bergman & Helgesson 1983, s 111

101 Bergman & Helgesson 1983, s 90

102 Bergman & Helgesson 1983, s 112

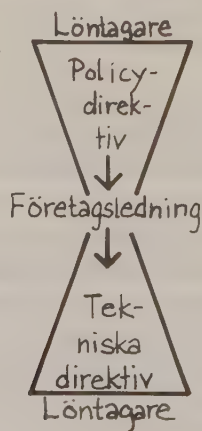
103 Bergman & Helgesson 1983, s 132f (Noterna 104 och 105 utgår)

I de löntagarstyrda företag där man har flera mål för sin verksamhet, exempelvis produktivitet, trygg sysselsättning och arbetstillfredsställelse, kan man, när målen kommer i konflikt, välja att göra en annan målprioritering än i de privatkapitalistiska företagen. Man kan, som exempelvis de anställda i det löntagarägda företaget Scott-Bader, välja att vid en ekonomisk nedgång sänka lönerna generellt istället för att avskeda vissa anställda.¹⁰⁶ I detta fall väljer man således att inte följa det alternativ, som åtminstone på kort sikt bidrar till en hög produktivitet, men som samtidigt hotar vissa anställdas intressen.

Det finns dock givetvis situationer, där förändringar, som drabbar vissa anställdas intressen, är nödvändiga att genomföra. Sådana förändringar är säkerligen svårare att genomföra i demokratiska organisationer, där deltagarna är jämlika än i auktoritära organisationer. I de löntagarägda företagen tycks man dock i allmänhet ha löst problemet genom att tillämpa en beslutsmodell, där man skiljer mellan strategiska beslut, som fattas av hela löntagarkollektivet och taktiska beslut, som fattas av den valda företagsledningen. Företagsledningen har således till uppgift att verkställa de direktiv, som löntagarkollektivet fastställt och för att kunna göra detta måste man i vissa fall fatta beslut, som hotar vissa löntagares intressen. För att inte företagsledningen skall missbruka sin exekutiva makt, som man fått sig delegerad, måste det dock finnas kontrollmöjligheter för löntagarkollektivet, och företagsledningens verksamhet måste regelbundet kunna utvärderas.¹⁰⁷

Denna modell för beslutsfattandet i ett löntagarstyrt företag kan liknas vid ett timglas (se figur 8). Enligt modellen skiljs målformulering och fastställandet av handlingsinriktning från det praktiska företagsledandet. Med en sådan beslutsmodell bör också risken för att beslutsprocessen i de löntagarstyrda företagen blir trög (argumentet P_2C_3) kunna undvikas, då löntagarkollektivet inte behöver ta ställning till alla de beslut, som kan hänföras till exekutiven.

Figur 8. Beslutsmodell för löntagarstyrt företag^{107a}



106 Zwerdling 1980, s 152

107 Horvat 1982, s 252f

107a Horvat 1982, s 179

Denna beslutsmodell tillämpas bl a i de framgångsrika löntagarstyrda företagen i Mondragon i Baskien.¹⁰⁸

En sådan beslutsmetod är givetvis också möjlig att tillämpa i löntagarfunds-ägda företag. I sådana företag kan representanter för löntagarfonden tillsammans med de anställda i det enskilda företaget utse företagsledning och dra upp riktlinjer för företagets verksamhet. Företagsledningen fattar sedan de taktiska besluten. I ett sådant företag kan företagsledningen få ett större oberoende gentemot löntagarna i det enskilda företaget än i lokalt löntagarägda företag. Risker är dock också större för att det lokala löntagarkollektivets möjligheter att påverka de strategiska besluten minskar, vilket sannolikt får negativa effekter på de anställdas motivation och solidaritetskänsla.

5.8. Löntagarstyre och sysselsättning ($P_3C_3^1$)

Arbetsgivarsidan har också hävdad, att *löntagarstyre leder till ökad arbetslöshet*. Argumentet baseras på antagandet, att löntagarstyrda företag har en lägre investeringsbenägenhet än privatägda företag. Ett löntagarstyrt företag kommer vid ökad efterfrågan inte, som ett vinstmaximerande, att investera för att kunna öka utbudet av varor och därmed ge upphov till ny sysselsättning, utan det kommer istället att höja priserna. Orsaken till detta beteende är, att man i det löntagarstyrda företaget strävar efter att maximera inkomsten per anställd.¹⁰⁹

Ekonomer Branco Horvat menar att detta antagande utgår från en verklighetsfrämmande teori. Det verifieras inte av erfarenheterna från de löntagarstyrda företagen i Jugoslavien. Prisökningar har istället, precis som i de vinstmaximerande företagen, följts av en ökad produktion. Det finns i dessa företag inte heller några tendenser att minska sysselsättningen för att därigenom hålla lönerna uppe. I stället kännetecknas, enligt Horvat, de jugoslaviska företagen av en kronisk översysselsättning.

De löntagarstyrda företagens beteende kan, enligt Horvat, förklaras av att löntagarråden fixerar lönerna i början av varje budgetperiod. Lönerna tillåts således inte att följa efterfrågesvängningarna under perioden. Lönerna är därmed, på samma sätt som i ett kapitalistiska företag, fixerade. Det ekonomiska målet för det löntagarstyrda företagets verksamhet blir därmed inte att maximera lönerna utan, att maximera överskottet, vilket bl a medför nyinvesteringar vid ökad efterfrågan. Vid slutet av perioden revideras så lönerna i förhållande till företagets lönsamhet.¹¹⁰

Det finns också andra empiriska grundade invändningar mot antagandet att

108 Oakeshott 1978, s. 188

109 Se Bergström 1973, s 126ff för en teoretisk förklaring till detta beteende. Denna invändning anförs bl a av Nozick 1974, s 251

110 Horvat 1982, s 339ff

investeringsbenägenheten är lägre i företag, där löntagarna styr. De chilenska ekonomerna Espinosa och Zimbalist skriver i sin undersökning av förstatligade och delvis löntagarstyrda företag i Chile: "Contrary to the hypothesis of those who assert that worker-managed enterprises will distribute more earnings in the form of wages and consequently underinvest, participation was found to be positively and significantly correlated with investment".¹¹¹

Inte heller i Mondragon får denna hypotes något empiriskt stöd. Där har man i de löntagarstyrda företagen regelbundet återinvesterat 90 % av vinsten.¹¹²

En förklaring till den relativt sett höga investeringskvoten i de löntagarstyrda företagen är, att löntagarna i dessa företag kan kontrollera, hur det kapital, som avsätts till investeringar, används. I ett privatkapitalistiskt företag har löntagarna ingen anledning att avstå från lönekrav till förmån för investeringsutrymme, eftersom de inte kan kontrollera, att de pengar man avstår från verkligen används till investeringar. I ett löntagarstyrt företag kan de kontrollera detta och har därför ett starkt motiv att avstå från löneökningar till förmån för investeringar.¹¹³

6. Får facket dubbla lojaliteter?

(Argumentet C_4 tar jag ej upp här. Istället hänvisas till analysen av argumentet C_2P_6 ovan).

Ett vanligt argument mot ett institutionaliserat medinflytande för de anställda, t ex i form av styrelserepresentation, är att de anställdas representanter då får dubbla lojaliteter: dels mot företaget och dels mot de anställda.

Från arbetsgivarsidan har man hävdad, att *de anställdas representanter ej bör ta ansvar för beslut, som fattas av företagsledningen (C_3)*. Anledningen är, att *de anställdas representanter inte både kan företräda de anställdas intressen och ta ansvar för företagsledningens beslut (P_1C_3)*.

Argumentet P_1C_3 förutsätter för det första, att det finns en intressekonflikt mellan de anställda och arbetsgivarna. Om det inte förelåg någon sådan konflikt skulle ju de anställdas representanter mycket väl både kunna företräda de anställdas intressen och ta ansvar för dvs handla i enlighet med företagsledningens beslut.

Är det inkonsistent av arbetsgivarsidan att både hävda att de fackliga representanterna får dubbla lojaliteter och att betona att det föreligger en intressegemenskap mellan ägare och anställda? Inte nödvändigtvis. En rimlig tolkning

111 Espinosa & Zimbalist 1978, s 156

112 Oakeshott 1978, s 178

113 Gustafsson 1981, s 165f

av arbetsgivarsidans ståndpunkt är, att de fackliga representanternas uppgift är att ta tillvara de anställdas kortsiktiga intressen (vilket kan innebära dubbla lojaliteter), medan det föreligger en långsiktig intressegemenskap mellan arbetsgivare och anställda.

Föreligger det då en intressekonflikt mellan anställda och arbetsgivare?

Av skäl som jag kommer att redovisa i ett senare avsnitt, anser jag intressentmodellen vara olämplig som utgångspunkt. Om man istället går till den teoretiska litteraturen om konfliktbegreppet finner man hos Kenneth Boulding följande definition av begreppet intressekonflikt: "Konflikt kan definieras som en konkurrenssituation i vilken parterna är medvetna om oförenligheten i potentiella framtida positioner och i vilken varje part önskar uppnå en position som är oförenlig med motpartens önskan."¹¹⁴

Det är två typer av konflikter, som existerar mellan arbetsgivaren och de anställda. Det råder en konflikt om fördelningen av mervärdet. Denna konflikt avgörs genom centrala avtalsförhandlingar. Det råder också en värdekonflikt mellan parterna som bl a åskådliggjordes vid vår jämförelse av parternas värderingssystem och som har sin grund i parternas olika intressen. Arbetsgivarsidan ser lönsamhet som det överordnade målet för företaget, medan löntagarna ser lönsamhet och arbetstillfredsställelse som två lika betydelsefulla mål. I de fall beslutsalternativen i en beslutssituation innebär skiljda prioriteringar av dessa mål, kan en akut konfliktsituation mellan arbetsgivare och anställda uppstå.

Den andra förutsättningen, som argumentet P_1C_3 vilar på är, att de anställdas representanter måste handla i enlighet med de beslut man deltar i. Denna förutsättning har ifrågasatts av LO. Man har hävdat att *de anställdas representanter kan driva de anställdas krav i de frågor där det finns åsiktsskillnader (C_1C_3)*. De anställdas representanter kan givetvis *före* beslutet driva de anställdas krav. Men för att argumentet skall vara en hållbar invändning mot C_3 (och P_1C_3) krävs att de också *efter* beslutet kan göra det.

Mot LO:s ståndpunkt kan anföras att man genom att delta i beslut också blir bunden att följa beslutens utfall. Även om de anställdas representanter röstar emot förslag som läggs fram i exempelvis ett företags styrelse, följer vissa förpliktelser med ett deltagande i besluten. Den som deltar i en omröstning förbinder sig genom sitt deltagande att också följa resultatet av omröstningen. Alla övriga deltagare förväntar sig att utslaget skall gälla. Den som efter att ha röstat vägrar acceptera resultatet handlar därför orätt mot övriga deltagare, som var beredda att acceptera resultatet även om det gått emot deras intressen.

Det går heller inte att upphöja en vägran att följa resultatet av en omröstning som man deltagit i till allmän lag. Det skulle i så fall vara meningslöst att överhuvud taget genomföra omröstningar. (Jag är således böjd att instämma i

den andra och tredje normen som Rhenman anført för att det finns ett samband mellan beslutsdeltagande och ansvar, se kap V).

Genom att delta i beslutsfattandet får således de anställdas representanter ett visst ansvar för besluten. De befinner sig emellertid i ett underläge gentemot företagsledningen, då ju medbestämmande enbart ger dem minoritetsrepresentation. Beslutsfattandet kommer därför att i allmänhet ske på ledningens villkor. Det blir således svårt för de anställdas representanter att både delta i omröstningar (och därigenom tvingas ta ansvar för besluten) och efter omröstningen fortsätta att driva de anställdas krav i de fall dessa är oförenliga med beslutens utfall.¹¹⁵

Argumentet P_1C_5 tycks således uttrycka ett sant påstående. Om vi också instämmer i den underförstådda premissen, att *de anställdas representanter bör driva de anställdas krav* följer att argumentet är hållbart.

Detta argument utgör dock i första hand en hållbar invändning mot de former av medbestämmande, som innebär att de anställdas representanter deltar i företagets beslutsfattande. Facket kan genom att välja en förhandlingsväg av MBL:s typ minska detta problem. Om facket enbart deltar i förhandlingar är risken mindre att man kommer att hamna i den situationen att man måste handla i enlighet med beslut som går emot de anställdas intressen. Man kan då nämligen välja att endast ingå avtal i sådana frågor där det finns ett gemensamt intresse mellan arbetsgivare och löntagare.

7. Sker det någon maktutövning i företagen? (C_6)

Mot kravet på ett medbestämmande för de anställda har arbetsgiversidan hävdad, att *det inte utövas någon makt i företagen*. Detta argument stöds av underargumentet att *beslutsfattandet styrs av rationella marknadsbedömningar och inte av partsintressen* (P_1C_6)

Underargumentet P_1C_6 förutsätter, att det jag inledningsvis kallade "ekonomisk kontroll", helt styr företagets beteende. För att uppnå lönsamhetsmålet kan företagsledningen endast välja en handlingslinje. Detta är dock en orimlig ståndpunkt. Man ställs ständigt inför val av olika metoder när man skall uppnå ett mål. Valet av metod kan inte uteslutande göras utifrån lönsamhetskriteriet utan man måste också ta hänsyn till andra konsekvenser. Man kan (eller bör

115 Detta kan också få till följd att de anställdas styrelserepresentanter kommer att identifiera sig med företagets intressen. De norska forskarna Thorsrud och Emery drar efter en undersökning av styrelserepresentation för de anställda i några länder följande slutsats: "En person som blir valgt eller utpekt som representant for *de ansatte u styret, vil finne at han gradvis bringer over til å bli fullt ut vanlig styrelsemedlem. Stadig mer vil han se bort fra sin rolle som representant for en spesiell gruppe* . . . Situasjonen vil variere noe fra styre til styre, men i alle de fire styrer vi har studert, går processen i samme retning — *representanten blir styrelsemedlem*" (Thorsrud/Emery 1964 s 99, orig. kurs.)

åtminstone) exempelvis inte välja metoder som är olagliga.

Företagsledningen har således en viss handlingsfrihet. Denna är dock inte obegränsad. Man kan exempelvis inte höja priserna mer än till en viss nivå om man skall få sälja sina produkter. Marknaden uppställer således vissa ramar för företagsledningens handlande.

Argumentet förutsätter dessutom att företagen endast har ett mål: att maximera lönsamheten. Vi har dock tidigare konstaterat att löntagarna kan ha andra mål. Det kan för dem vara tillräckligt att företagen uppnår en lönsamhet som är nödvändig för att företagen skall överleva och de kan vid sidan av lönsamheten också uppställa exempelvis en säker och trivsam arbetsmiljö som ett mål för företagens verksamhet.

Dessa delvis olika målsättningar ställer beslutsfattarna inför olika handlingsalternativ. Det är då också den som styr företaget som har möjlighet att avgöra besluten i enlighet med sina mål.

Vi har således kommit fram till att beslutsfattandet i företagen inte enbart styrs av rationella marknadsbedömningar. Beslutsfattarna ställs inför val mellan olika handlingsalternativ och detta val kommer bl a att styras av partsintresset. Eftersom målkonflikter således aktualiseras vid beslutsfattandet utövar företagsledningen, enligt arbetsgivarsidans egen definition, också makt i företagen. P_1C_6 och C_6 är således inte hållbara argument mot ett medbestämmande för de anställda.

8. Hotas intressebalansen? (C_7)

Arbetsgivarsidan har, främst i tidigare inlägg, hävdat, att ett *medbestämmande för de anställda utgör ett hot mot intressebalansen i företagen*. Den underförstådda premissen är då att *det är önskvärt, att det råder intressebalans i företagen*. Som stöd för argumentet har man hävdat, att ett *medbestämmande för de anställda kommer att göra dem till den starkaste intressenten (P_1C_7)*

Den intressentmodell, som ligger till grund för dessa argument, presenterades i kapitel V. Modellen utgör enligt min mening inte en hållbar utgångspunkt för en bedömning av maktförhållandena i företagen. Det är för det första knappast rimligt att likställa olika intressenters behov av inflytande i företaget. De anställdas, ägarnas, leverantörernas och kreditgivarnas intressen är av olika typ och av olika intensitet. Leverantörernas intresse kan t ex tillgodoses genom ett kontrakt med företaget. Konsumenterna är, åtminstone i en fungerande marknadsekonomi, inte beroende av beslutsfattandet i ett enskilt företag utan av att hela marknaden fungerar. Deras beroende ökar dock om ett företag får monopol.

De anställda är däremot på ett särskilt sätt berörda av de beslut som fattas i

det enskilda företaget. Det ger dem också speciella skäl att göra anspråk på inflytande. (se Kap II)

För det andra förutsätter teorin att makten är någorlunda jämnt fördelad mellan företagets intressenter. Denna förutsättning är knappast uppfylld så länge det endast är ägarna som får utse och avsätta företagsledning.

På denna punkt är inte arbetsgivarsidans argumentation konsistent. Man hävdar som vi sett i anslutning till äganderättsargumenten att det är ägarna som har, och bör ha, makten i företagen. Detta är dock inte förenligt med den maktbalans teori som är en förutsättning för intressentteorin. Denna inkonsistens avspeglar förskjutningen från intressentteorin till kontraktsteorin.

Antagandet att intressebalans förutsätter en jämn fördelning av makt är, för det tredje, inte förenligt med antagandet, att intressebalans är ett nödvändigt villkor för att företagen skall överleva.¹¹⁶ Intressenternas positioner har ju kraftigt förskjutits under 1900-talet. Detta gäller inte minst de anställdas position. I början av detta århundrade hade de anställda få sanktioner till sitt förfogande. Man var i realiteten utlämnad åt arbetsgivarens godtycke. Genom facklig och politisk kamp har arbetarklassen erövat fler sanktionsmöjligheter. Därmed har de anställdas position förstärkts. Enligt intressentmodellens förutsättningar borde också intressebalansen ha förskjutits under denna tid. Antingen skulle företagen ha haft svårigheter att överleva i början av 1900-talet pga de anställdes svaga ställning eller också har de i dag svårigheter att överleva pga de anställdas förstärkta ställning. Att företagen bestått under denna tid tyder på att intressentmodellen inte erbjuder någon hållbar förklaring till företagens överlevnad eller utveckling. Det finns inte någon fixerad balanseringspunkt som utgör den ideella intressebalansen, utan denna punkt är normativt fastslagen utifrån vad som av teorins konstruktörer anses vara intressenternas legitima krav.

En fjärde kritisk synpunkt skall också anföras. Enligt modellen bygger intressenternas möjligheter att hävda sina krav inom företaget på deras möjligheter att vidta sanktioner och ytterst på möjligheten att dra sig ur företaget. Detta förutsätter emellertid att marknaden fungerar på ett idealt sätt. Om de anställda exempelvis inte har möjligheter att få en annan anställning om de väljer att lämna företaget, har de ej heller möjlighet att hävda sina intressentkrav på det sätt som antas i modellen. Den anställda kommer att hesitera inför att stödja sina krav med hot om att lämna företaget, om han då riskerar att bli arbetslös.

Min slutsats blir att intressentmodellen, och därmed också de argument som bygger på den, står på vacklande grund.

116 Rhenman 1967, s 138, SAF 1965 s 110

ARBETSLIVETS DEMOKRATISERING OCH MÄNNISKANS VÄLBEFINNANDE

I detta avslutande kapitel skall jag först utifrån min normativa teori formulera ett svar på frågan vilket beslutssystem som skapar de bästa möjligheterna för de anställdas behovstillfredsställelse. Jag kommer sedan att jämföra mitt svar med de uppfattningar som förts fram av några arbetspsykologer som också utgått från en behovsteori vid bedömningen av företagens organisation och beslutsstruktur. Slutligen kommer jag att göra en sammanvägning av de argument som jag vid hållbarhetsprövningen funnit hållbara för att komma fram till ett ställningstagande till medbestämmande och löntagarstyre.

1. Ett mänskligt företag

Med den normativa teori som jag utformat i kapitel III som utgångspunkt skall jag nu formulera vissa allmänna riktlinjer för hur arbetslivet bör organiseras för att det skall fungera "responsivt", dvs för att de anställda skall få möjlighet att uppnå en hög grad av behovstillfredsställelse i arbetet:

Arbetslivet bör organiseras så att det befrämjar:

- en så effektiv produktion så att företaget är konkurrenskraftigt och kan överleva
- upplevelsen av trygghet bland de anställda,
- upplevelsen av samhörighet och gemenskap på arbetsplatsen,
- en upplevelse hos varje anställd att han har en betydelsefull uppgift,
- ett kunskapssökande så att de anställda bättre förstår sin omgivning, dvs så att de får en ökad förståelse av hur företaget och ekonomin i stort fungerar,
- en delaktighet i företagets målsättning,
- ett utvecklande av de anställdas inneboende resurser och
- de anställdas möjligheter att själva påverka sin arbetssituation.

Ett företag som fungerar efter dessa riktlinjer kan antas befrämja de anställdas möjligheter att uppnå behovstillfredsställelse. De ger dock inte underlag för någon entydig modell för hur beslutssystemet i företagen bör utformas. Där-
emot ger de enligt min mening stöd åt uppfattningen att det är önskvärt att
företagens beslutssystem demokratiseras.¹ Följande skäl för denna uppfattning
kan anföras^{1a}:

P₁ En demokratisering innebär en ökad politisk jämlikhet i företaget, vilket kan
antas befrämja upplevelsen av gemenskap.

P₂ De anställdas självrespekt befrämjas av att de får delta i företags beslutsfat-
tande.

P₃ Genom en demokratisering får de anställda anledning att söka kunskap om
hur företaget och dess omvärld fungerar.

P₄ En demokratisering ger de anställda en möjlighet att påverka företags mål.
Därmed skapas förutsättningar för att de skall se en meningsfull enhet mellan
sitt eget arbete och hela företags målsättning, vilket kan bidra till att deras
behov av förståelse och sammanhang blir tillfredsställt.

P₅ En demokratisering skapar möjligheter att bryta ner gränserna mellan arbe-
tets planering och utförande, vilket kan bidra till de anställdas självförverkligan-
de.

P₆ En demokratisering ger de anställda inflytande över de betingelser som styr
deras arbetssituation, vilket kan bidra till deras autonomi.

P₄ gäller främst en demokratisering på högre nivåer i företaget, *P₅* främst på
lägre nivåer och övriga argument samtliga nivåer.

På de högre nivåerna är det ofta av praktiska skäl nödvändigt att tillämpa
indirekta beslutsformer. För att de positiva konsekvenserna av en demokrati-
sering skall uppstå även här krävs att de anställda har möjligheter att diskutera
de frågor som skall avgöras och att påverka sina representanter i ledande organ.
Om dessa möjligheter saknas utgör inte argumenten något stöd för en sådan
indirekt demokratisering.

Utifrån dessa argument är det även rimligt att förordna participation och
decentraliserade beslutsformer. Det är när de anställda själva aktivt får delta i

1 Med *demokratiseras* menar jag att de anställda i företaget får delta i sådana beslut som de är
berörda av, både i beslut som fattas inom arbetsorganisationen och i beslut som fattas på högre
nivåer i företaget. Denna oprecisa formulering är nödvändig eftersom de riktlinjer jag utgår ifrån
är så allmänna att de inte kan motivera något bestämt beslutssystem.

1a Dessa skäl har karaktären av hypoteser om ett antaget kausalsamband mellan å ena sidan en
demokratisering och å andra sidan de anställdas möjligheter att uppnå en ökad behovstillfreds-
ställelse.

beslutsfattandet som dessa positiva konsekvenser kan antas uppkomma.²

Argumenten ger dock även ett ytterligare, indirekt stöd för en demokratisering av företagens ledande organ. Det är ju de beslut som fattas i de ledande organen som skapar förutsättningar för deltagande i beslut på lägre nivåer.

Ett praktiskt exempel

Dessa argument för en demokratisk och decentraliserad beslutsstruktur får stöd av den empiriska undersökning som arbetslivsforskarna Bertil Gardell och Lennart Svensson utfört i ett svenskt verkstadsföretag, Almex. Undersökningen visar hur en förändring från en traditionell ledningsform till arbetarnas självstyre över den egna avdelningen kombinerat med medbestämmande på högre nivåer i företaget (och en aktiv och stark fackförening) på flera sätt har bidragit till att arbetarnas självförtroende, frigörelse och samhörighetskänsla ökat.

Självstyret på Almex medförde inga större förändringar av innehållet i själva monteringsarbetet, man framställde samma varor med hjälp av samma maskiner. Däremot medförde demokratiseringen en självständigare organisation av arbetet inom produktionsgrupperna. Arbetarna deltog i produktions- och personalplaneringen, de fick ta ett kollektivt produktionsansvar och nya arbetsuppgifter, som tidigare legat på förmannen, tillfördes grupperna.

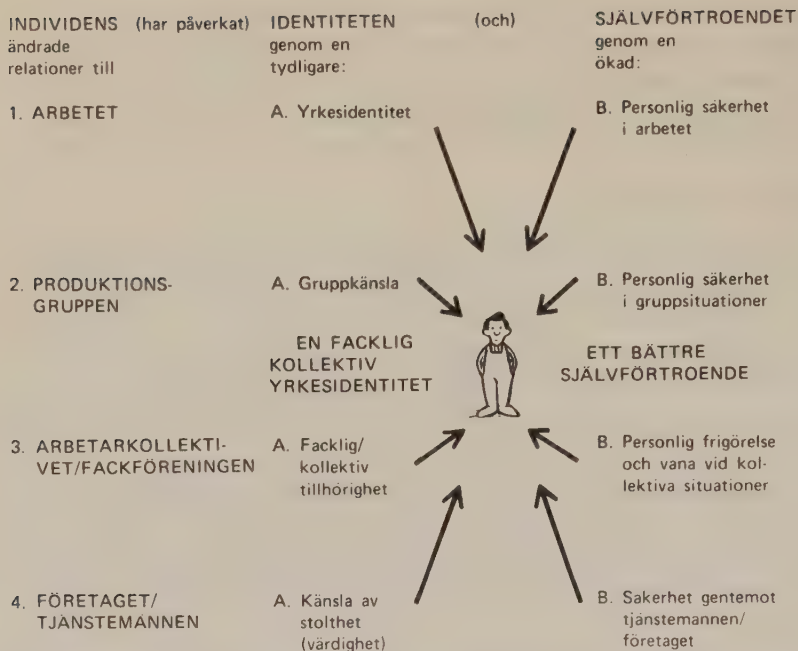
Dessa förändringar medförde enligt Gardell/Svensson ökade kunskapskrav, ökade ansvarskrav och en ökad frihet för de anställda. Trots att själva arbetsinnehållet inte förändrades upplevde arbetarna en större arbetsglädje under självstyret. Demokratiseringen bidrog också till att man upplevde sitt arbete som mer meningsfullt än tidigare.

En annan effekt var att arbetarnas självförtroende ökade och att de upplevde ett ökat anseende i omgivningens ögon. Gardell/Svensson citerar en arbetare, som säger: "Vi får klara oss själva nu. Det är ingen som säger att vi skall göra så och så. Det är klart att det ger självförtroende." En annan säger: "Att jag känner självförtroende nu beror på att folk litar på mig."

Genom att självförtroendet ökas och genom de förändrade arbetsförhållandena upplever man också en minskad ojämlikhet i företaget. En arbetare säger; "Nu finns det ingen större skillnad mellan arbetare och tjänstemän. Vi har ju fått samma frihet som dom alltid haft."

Gardell/Svensson visar i figur 9, hur arbetarnas identitetsupplevelse och självförtroende har påverkats av självstyret.

2 En möjlig invändning mot dessa slutsatser är att det inte går att fastställa en modell för beslutssystemet för alla typer av företag. Företagets uppgift kan göra det nödvändigt att tillämpa en hierarkisk beslutsmodell för att uppnå ett snabbt beslutsfattande. (Se Abrahamsson 1978, s 119f). Med den utgångspunkt som jag valt, dvs att beslutssystemet bör organiseras så att det befrämjar deltagarnas behovstillfredsställelse är det dock rimligt att, prima facie, förorda en demokratisering.



Figur 9: Hur arbetarnas identitet och självförtroende har påverkats av demokratiseringen på Almex.³

Undersökningen visar också, att självstyret lett till en fördelning av arbetsuppgifterna, så att alla upplever sitt arbete mer kvalificerat med krav på större yrkeskunskaper.

Genom att de anställda deltagit i planering och beslut om arbetets inriktning har de blivit motiverade att söka kunskapsunderlag. De har även fått träning i samarbetsförmåga, organisationsförmåga och beslutsfattande i kollektiva frågor.

Det gemensamma ansvarstagandet stärkte gruppidentiteten och samhörigheten på arbetsplatsen. En överväldigande majoritet av arbetarna anser, att kamratskapet på avdelningen blivit bättre som en följd av självstyret. Författarna citerar några arbetare som säger: "Solidariteten med kompisarna har ökat. Man känner att det här är vår avdelning nu." "Man kommer varandra närmare på något sätt när man har självstyre. Man känner då att man inte är arbetare som sitter och jobbar var för sig, utan att man har ett ansvar tillsammans."⁴

För att återknyta till den behovsteori, som presenterades i kapitel III, kan man konstatera, att Gardells och Svenssons undersökning visar att demokratiseringen ökat förutsättningarna för, att arbetarnas behov av självförverkligande,

³ Gardell & Svensson 1981, s 73

⁴ Gardell & Svensson 1981, s 54ff

självrespekt, autonomi, förståelse och sammanhang samt gemenskap skall bli tillfredsställda.

Denna undersökning ger, liksom erfarenheter från vissa löntagarstyrda företag, stöd åt ett antagande som legat till grund för min analys, nämligen att strukturella förändringar, såsom en förändrad beslutsordning, påverkar människors möjlighet att få tillfredsställa sina behov och utveckla sina inneboende resurser. Vissa sociala strukturer är "mindre responsiva och mer alienerande än andra"⁵ Den undergräver också det antagande, som bl a förts fram av Robert Nozick⁶, att vissa människor varken har behov av, eller möjligheter, att utföra andra arbeten än de mekaniska tempoarbeten som varit utmärkande för 1900-talets industrialiseringsprocess.

Räcker det inte med "en ny ledarstil"?

Vissa arbetspsykologer, som också har utgått från en behovsteori har kommit att förespråka en ny ledarstil. Jag skall i detta avsnitt jämföra mina slutsatser med de ståndpunkter som framförts av Erich Fromm, Abraham Maslow och Douglas McGregor.

Erich Fromm tar bl a i boken *Ett friskare samhälle* upp frågan vilka förändringar av arbetslivet som kan befrämja löntagarnas mentala hälsa. Abraham Maslow söker i *Eupsychian Management* visa hur hans behovsteori kan tillämpas på företagens organisation.

Douglas McGregor gör i boken *Företaget och människan* en jämförelse mellan två alternativa teorier om människans motivation, teori X och teori Y. Teori X är den teori, som ligger till grund för det traditionella hierarkiskt uppbyggda företaget. Enligt teori X har människan en inneboende motvilja mot allt arbete. Genomsnittsmänniskan söker i första hand trygghet och föredrar därför att ledas och vill undvika ansvar.

Teori Y bygger på Maslows behovsteori. Enligt teori Y kan arbetet vara en källa till behovstillfredsställelse. Om människan upplever målen för arbetet som angelägna, strävar hon frivilligt efter att uppnå goda arbetsresultat. I en sådan gynnsam arbetssituation söker människan ansvar och försöker att självständigt lösa problem som uppstår.⁷

Det finns stora likheter mellan Fromm, Maslow och McGregor. Alla utgår från någon form av behovsteori. Mellan Fromms och Maslows behovsteorier finns det vissa skillnader, medan McGregor helt enkelt övertar Maslows behovsteori.⁸ Gemensamt för dem är också, att de betonar arbetsorganisationens

⁵ Etzioni 1968, s 624

⁶ Nozick 1974, s 247f

⁷ McGregor 1961, s 33ff

⁸ McGregor 1961, s 35

betydelse för människors psykiska hälsa.

I vilken mån delas då min slutsats, att en demokratisering av företagen kan bidra till den anställdas behovstillfredsställelse, av de tre författarna? Fromm instämmer i denna slutsats. Som exempel på individer som utvecklas "produktivt" dvs får uppleva självförverkligande, tar han anställda i de löntagarstyrda företag som uppstod i Europa efter andra världskriget. Inom dessa företag kom de arbetande överens om en gemensam målsättning och det existerade en demokratisk styrelseform med hög grad av participation. Fromm refererar arbetare, som redogör för de positiva följder som självstyret medfört för arbetstillfredsställelsen och hans egen slutsats blir att dessa företag är "de mest övertygande exemplen på en produktiv tillvaro, och på möjligheter som vanligen betraktas som fantastiska med utgångspunkt från vår dagliga tillvaro under kapitalismen"⁹

De praktiska förändringar som Fromm föreslår för det amerikanska arbetslivet innebär dock inte något renodlat löntagarstyre. I stället föreslår han ett system, som innebär att arbetarna och ledningen (som utses av ägarna men enligt Fromm i praktiken består av självständiga, professionella företagsledare) delar rätten att fatta beslut.¹⁰

För att ett medinflytande skall kunna realiseras krävs, enligt Fromm, att arbetarna organiseras i tillräckligt små grupper. Grupperna skall till en början, innan man lärt sig diskutera och bedöma företagsekonomiska frågor, nöja sig med att kräva förklaringar av chefstjänstemännen för deras handlingar. Så småningom skall man få medbestämmande. Grupperna skall då bli berättigade att rösta om principerna för verksamheten, om produktionens inriktning, kontroll, arbetsförhållanden osv.¹¹

De beslut som man kommer fram till i grupperna skall sedan ligga till grund för styrelsens avgörande. För att tillgodose konsumentintresset bör även konsumenterna vara representerade i beslutsfattandet, menar Fromm.

Det behöver dock inte råda någon motsättning mellan Fromms eget förslag till arbetsorganisation och de former för löntagarstyre som han refererar. Fromm tycks uppfatta löntagarstyre som ett långsiktigt mål, men antar att det på kortare sikt endast är möjligt att genomföra någon form av medbestämmande. Medbestämmandet uppfattas som ett delmål i strävan mot löntagarstyre.¹²

Maslow tar till skillnad från Fromm helt avstånd från en demokratisering av företagen. Hans huvudargument mot detta, är att ekonomin måste fungera effektivt. För att man skall uppnå maximal effektivitet, måste enligt Maslow de

9 Fromm 1976a, s 247

10 Fromm 1976a, s 249

11 Fromm 1969, s 128f, Fromm 1976a, s 249

12 Hausdorff 1972, s 127

kompetenta styra företagen.¹³

Maslow har en elitistisk människouppfattning. Han betonar skillnaden i kompetens mellan olika människor och hävdar att det endast är de kompetenta som skall styra, både i företagen och i samhället i stort.¹⁴

Utifrån sin behovsteori förespråkar Maslow istället, vad han kallar, "en ny ledarstil" (Vilken motsvarar den ledarstil som enligt McGregor är förenlig med teori Y). För att uppnå psykisk hälsa bland de anställda bör företagsledaren ta hänsyn till mänsklig behovstillfredsställelse på arbetsplatsen. Maslow liknar den gode företagsledaren vid en far, som gläds över att se sina barn växa och utvecklas. Liksom en far bör även företagsledaren bestämma när det behövs, även om det går emot barnens/de anställdas önskan.¹⁵ Vi ser att Maslows elitiska människosyn är knuten till en patriarkalisk samhällsuppfattning.

Det är oklart, vilken grad av inflytande för de anställda, som McGregor förespråkar. Han har en mindre elitistisk människouppfattning än Maslow och tilltror de anställda en förmåga att delta i beslutsfattande.¹⁶ En förutsättning för att de anställda skall få påverka beslutsfattandet är dock att de har integrerats i företaget, vilket betyder att de gjort företagets syfte till sitt eget.¹⁷ I så fall kan ledningen låta de anställda "utöva inflytande på nästan vilka beslut från ledningen som helst" Samtidigt behåller dock ledningen "full kontroll över skötseln av företaget"¹⁸ relationen överordnad — underordnad består. Om de anställda däremot inte delar företagets syfte, måste även enligt McGregor ledningen ha fullständig kontroll över företagets beslutsfattande.¹⁹

Enligt den nya ledarstil som både Maslow och McGregor förespråkar bör företagsledaren organisera arbetet så att de anställda får använda alla sina resurser i arbetet. Vidare bör ledningen uppmuntra och belöna goda arbetsinsatser och respektera arbetarna. Ledningen bör också sträva efter att göra arbetet så innehållsrikt som möjligt för de anställda.²⁰ Om företagsledningen följer en sådan ledarstil kommer detta att förbättra de anställdas psykiska hälsa, menar både Maslow och McGregor. De kommer då att få sina grundläggande behov av trygghet, samhörighet, gemenskap i den informella gruppen, prestige, självrespekt och självaktualisering liksom sina överordnade behov av sanning, skönhet, godhet och rättvisa tillfredsställda.²¹

Om arbetarna får sina behov tillfredsställda bidrar detta enligt både Maslow

13 Maslow 1965, s 136

14 Maslow 1965, s 134ff

15 Maslow 1965, s 132f

16 McGregor 1961, s 106

17 McGregor 1961, s 48

18 McGregor 1961, s 98

19 McGregor 1961, s 48

20 Maslow 1965, s 25ff

21 Maslow 1965, s 23, 75, McGregor 1961, s 42f

och McGregor till att deras arbetsinsatser ökar vilket i sin tur bidrar till en ökad produktivitet och vinst för företaget. Maslow kallar den nya ledarstilen en "stig mot finansiell och ekonomisk succé"²²

Även i detta sammanhang kommer Maslows elitistiska människouppfattning fram. Det är endast vissa arbetare som är tillräckligt kvalificerade för att klara av de krav som den nya ledarstilen ställer på dem. De personer som skall väljas ut måste vara arbetsvilliga, hederliga, ansvarskännande och samarbetsvilliga.²³ McGregor delar inte denna syn. Han menar att om de anställda är lata, likgiltiga och ovilliga att ta ansvar så beror detta på företagsledningen. Han tycks anta att teori Y är giltig för alla människor.²⁴

Det är således enligt både Maslow och McGregor inte genom en demokratisering av beslutsfattandet, utan genom en ny ledarstil som de anställdas behovstillfredsställelse kan befrämjas. Det är dock, enligt min mening, rimligt att utifrån den behovsteori som de utgår ifrån också förorda en demokratisering.

En motivering för den nya ledarstilen är att den ger ökade möjligheter för människor att ta ansvar. Detta ser både Maslow och McGregor som något positivt för människan.²⁵

Deras förslag begränsar dock den anställdes ansvarstagande till den egna arbetsuppgiften eller till relativt oviktiga beslut.²⁶ Detta förefaller vara en godtycklig inskränkning av de anställdas möjligheter att ta ansvar. Om ett ansvarstagande är något positivt för människan bör hon få ta ansvar även för andra beslut än de som direkt rör den egna arbetsuppgiften, det gäller även de beslut som bestämmer mål och riktlinjer för hela företagets verksamhet. Det inflytande som de anställda enligt McGregor kan utöva sker däremot inom de gränser som utstakas av ledningen. Medinflytandet utövas således på ledningens villkor vilket begränsar de anställdas eget ansvarstagande för de beslut som man får påverka.

Visserligen hävdar Maslow att det endast är de mer "mogna" människorna som är beredda att ta ansvar.²⁶ Hans förslag till ny ledarstil gäller dock endast företag med "mogna" människor och därför borde han ju i dessa företag kunna tänka sig att de anställda får ett större ansvarstagande.

Men, kanske skiljer Maslow och McGregor på individuellt och kollektivt ansvarstagande? Kanske menar man att människor i allmänhet endast kan ta ansvar för individuella beslut (och att endast ett fåtal har kompetens att fatta övergripande beslut)? Någon sådan begränsning gör de dock inte. Maslow hävdar istället att de antaganden om människan som ligger bakom den nya

22 Maslow 1965, s 41, McGregor 1961, s 44

23 Maslow 1965, s 17f

24 McGregor 1961, s 43

25 McGregor 1961, s 97

26 Maslow 1965, s 27

ledarstilen är desamma som de som ligger till grund för den politiska demokratin.²⁷

Det är rimligt att anta att ett villkor för att individer som ingår i en organisation skall uppleva gemenskap (vilket ju både Fromm och Maslow ser som ett grundläggande mänskligt behov) är att skillnaderna med avseende på makt och välfärd inte är för stora. Enligt detta antagande skulle upplevelsen av gemenskap försvåras eller rent av förhindras, om det föreligger stora materiella skillnader och om endast vissa individer har beslutsrätt.

Både Maslow och McGregor anser det vara önskvärt att det uppstår en känsla av gemenskap inom företaget.²⁸ Enligt mitt antagande kommer detta mål endast att kunna uppnås om beslutsformerna i företaget demokratiseras och skillnader i lön utjämnas.

Både Maslow och McGregor menar att den nya ledarstilen bidrar till att människans behov av självrespekt blir tillfredsställt.²⁹

Maslow delar in detta behov i två underavdelningar: dels har människan behov av att uppleva att hon har kunskap, att känna sig oberoende och fri. Dels har hon behov av att respekteras av andra.

Hon behöver uppfatta sig som värdig, ha viss status och prestige. Det är viktigt, menar Maslow, att den respekt som andra hyser för en människa är välgrundad, dvs att det finns verklig anledning att hysa respekt.³⁰

Det är rimligt att anta att flera av de faktorer som bidrar till individens självrespekt befrämjas av att hon får delta i de beslut som hon är berörd av. Hennes upplevelse av oberoende och frihet befrämjas antagligen av att hon har möjlighet att påverka de beslut som styr hennes arbetsvillkor. Hennes anseende ökas säkerligen av att hon får ansvar att delta i företagets beslutsfattande istället för att vara utlämnad till beslut som andra fattat.

Som vi sett ger också Gardells och Svenssons undersökning empiriska belägg för dessa antaganden.

Därför bör en reformering av arbetslivet som skall bidra till de anställdas självrespekt, inte endast innefatta en ny ledarstil utan också innebära en demokratisering av beslutssystemet i företagen.

2. Är medbestämmande och löntagarstyre önskvärt?

Jag skall i detta avslutande avsnitt konkretisera problemställningen och försöka komma fram till ett ställningstagande till frågorna om de anställda bör ha

27 Maslow 1965, s 54f

28 Maslow 1965, s 66, McGregor 1961, s 48, 101ff

29 Maslow 1965, s 48, McGregor 1961, s 38

30 Maslow 1954, s 90f

medbestämmande och om löntagarstyre är önskvärt utifrån den prövning av argumentens hållbarhet som företagits i föregående kapitel.

Ett ställningstagande av detta slag kan jämföras med ett rationellt beslut.³¹ Det *problem*, som jag skall ta ställning till, är om medbestämmande eller löntagarstyre bör eftersträvas, eller om den traditionella privatkapitalistiska företagsformen är att föredra. Den *metod* jag anlitat för att komma fram till en lösning är argumentationsanalysen. Vid prövningen av argumenten har jag både gjort en *konsekvensbedömning* och tagit upp de rättigheter, som talar för eller emot valet av något alternativ. Jag har också, utifrån min normativa teori, gjort en *värdering* av de olika konsekvensernas positiva och negativa sidor. Det som nu återstår är *beslutsavgörandet*.

För att komma fram till en slutsats (beslutsavgörande) måste jag göra en sammanvägning av de argument, som jag funnit hållbara. De flesta argumenten har, som vi sett, givit uttryck för påståenden om de positiva respektive negativa konsekvenser som olika beslutsformer antas föra med sig. När jag skall göra en sammanvägning kommer jag att utifrån min normativa teori, värdera de olika konsekvenserna och göra en bedömning av hur mycket av dessa värden som kan realiseras genom medbestämmande.

Resultatet av hållbarhetsprövningen kan sammanfattas på följande sätt: De proargument för medbestämmande som jag funnit hållbara är följande: medbestämmande kan bidra till att de anställda får mer information, vilket ökar deras trygghet (P_2P_1). De anställda kan också genom medbestämmande få möjlighet att påverka de beslut, som styr valet av teknik och arbetsorganisation, så att större hänsyn tas till de anställdas arbetstillfredsställelse. En nödvändig förutsättning är dock, att förändringarna är förenliga med vinstmotivet och kontrollmotivet (P_1P_2). En demokratisering av arbetsorganisationen befrämjar de anställdas trivsel vilket också bidrar till arbetstillfredsställelsen. (P_2P_2).

Jag fann också att medbestämmande kan befrämja de anställdas autonomi genom att de får påverka beslut som de är berörda av (P_3P_3).

Löntagarnas aktivitet och initiativkraft kan också frigöras genom medbestämmande, vilket kan bidra till att deras politiska engagemang ökar (P_3P_4).

Medbestämmande kan också befrämja demokratin därigenom, att det kan öka statens och de centrala löntagarorganisationernas inflytande över näringslivet (P_4P_4). Förutsättningen för detta arguments hållbarhet är emellertid, att riskerna för statlig och facklig maktkoncentration kan bemästras.

Medbestämmande kan eventuellt också bidra till de anställdas personlighetsutveckling. Deras kunskaper ökar när de får delta i beslutsfattandet, deras sociala ansvarskänsla befrämjas och de kommer att uppleva en samhörighet med företaget. Detta arguments bärkraft försvagas dock av att intressemotsättningarna kvarstår i företaget (P_5).

31 Se kap I.5

Att medbestämmande bidrar till de anställdas trivsel kan få positiva konsekvenser för produktivitetsutvecklingen, därigenom att de anställdas motivation ökar och arbetskraftens rörlighet och sjukfrånvaron minskar (P_1P_6). Under förutsättning att produktionsprocessen inte är helt styrd utan kan påverkas underifrån kan ett medbestämmande på lägre nivåer i företaget också bidra till bättre beslut genom att de anställdas kunskaper och erfarenheter tas till vara ($P_1P_4P_6$).

Om de anställda får ett stort inflytande är det möjligt att arbetsgivaren kommer att uppleva sin förfoganderätt så begränsad att det kan leda till ett minskat nyföretagande. De erfarenheter som hittills gjorts av medbestämmande ger dock inte något stöd åt detta contraargument (P_2C_1). Ett stort inflytande för de anställda kan också leda till att det uppstår målkonflikter i de styrande organen, vilket kan hindra ett effektivt beslutsfattande. Inte heller detta argument får dock något stöd av de hittills gjorda erfarenheterna av medbestämmande. (C_2P_6)

De värden som kan befrämjas av medbestämmande är således följande:

- V_1 trygghet för de anställda,
- V_2 de anställdas arbetstillfredsställelse
- V_3 demokrati (deltagande)
- V_4 de anställdas personlighetsutveckling
- V_5 de anställdas motivation
- V_6 bra beslut på lägre nivåer.

De värden som kan motverkas av medbestämmande är följande:

- V_1 nyföretagande
- V_2 effektivt beslutsfattande.

En bedömning av hur de olika konsekvenserna kan värderas och hur mycket respektive hur litet av värdet som det finns skäl att tro kan realiseras kan uppställas i tabellform. 1 står för lågt värde, respektive låg realisering, 2 står för högt värde respektive hög realisering.

	Värdering	Realisering
V_1	2	1
V_2	2	1 (2)
V_3	2	1
V_4	2	1
V_5	1 (2)	1 (2)
V_6	1 (2)	1 (2)
— V_1	—2	1
— V_2	—1 (—2)	1

Denna bedömning av värdet, respektive det negativa värdet, och graden av realisering av de olika värdena kan motiveras på följande sätt.

V_1 innebär tillfredsställelsen av ett behov och ges därför, utifrån min normativa teori, ett högt värde. Erfarenheter av medbestämmande visar att tillgång-
en till information ökat. Däremot har de anställda endast i liten utsträckning
kunnat påverka beslut som avgör deras anställningstrygghet.

Även V_2 ges ett högt värde då det innebär att möjligheten att tillfredsställa
flera behov såsom behoven av gemenskap, självrespekt, förståelse och samman-
hang, självförverkligande och autonomi ökar. Medbestämmande bidrar dock till
en begränsad realisering av dessa värden eftersom de anställda genom medbe-
stämmande endast kan uppnå sådana förändringar som är förenliga med lön-
samhetsmålet. Ett medbestämmande eller självbestämmande över den egna
arbetsorganisationen kan dock bidra till de anställdas trivsel vilket kan leda till
en hög grad av arbetstillfredsställelse.

V_3 ges ett högt värde då det innebär ökade möjlighet att få behovet av
autonomi tillfredsställt. V_3 's låga grad av realisering motiveras av att medbe-
stämmande endast i begränsad utsträckning ger de anställda möjlighet att
påverka beslutens utfall.

V_4 innebär att möjligheterna att tillfredsställa behoven av förståelse och
sammanhang och självförverkligande ökar och ges därför ett högt värde. Även
här kan den låga graden av realisering motiveras med att avsaknad av makt gör
att de anställda endast i begränsad utsträckning kommer att delta i beslutsfat-
tandet. Intressekonflikten kommer också att motverka ett kollektivt ansvarsta-
gande.

Enligt min normativa teori bör man i ett samhälle av Sveriges typ prioritera
den psykologiska och sociala behovstillfredsställelsen framför den materiella.
Detta skulle tala för att man värderar V_5 och V_6 , som är medel att uppnå en hög
produktivitet lägre än de värden som bidrar till en psykologisk eller social
behovstillfredsställelse. Å andra sidan är det inte nödvändigt att knyta en hög
produktivetet till en ökad materiell konsumtion. Det är istället en fråga om ett
politiskt val om det överskott som produceras används till materiell konsum-
tion eller till ökat u-landsbistånd, förbättrad vård, ökad satsning på kultur etc.
En hög produktivitet kan således också ges ett högt värde då det kan vara ett
medel att uppnå viktiga värden.

De begränsade möjligheter som ett medbestämmande ger de anställda att
driva igenom sina önskemål kan motivera att V_5 ges en låg grad av realisering.
Det finns dock empiriskt stöd för att ett självbestämmande för de anställda på
lägre nivåer i företaget kan vara produktivitetsbefrämjande.

Graden av realisering av V_6 är beroende av vilka möjligheter de anställda har
att påverka produktionsprocessen.

— V_7 ges ett högt värde eftersom nyföretagande är ett nödvändigt villkor för

en ekonomisk utveckling. Erfarenheterna av medbestämmande tyder dock på att man kan vänta sig en låg grad av realisering av $-V_1$.

Motiveringen för värderingen av $-V_2$ är densamma som för V_5 och V_6 . Även när det gäller $-V_2$ kan man utifrån de erfarenheter som gjorts av medbestämmande förvänta sig en låg grad av realisering.

Vilka slutsatser kan man då dra av denna sammanställning? Det går knappast att komma fram till ett rationellt beslut genom att multiplicera värdet med graden av realisering för var och en av konsekvenserna och därefter jämföra den positiva respektive den negativa summan. Bedömningen av värdet respektive av graden av realisering är alltför grov och osäker för att ge underlag för en sådan kalkyl.

En sammanvägning av de olika konsekvenserna måste istället bli skönsmässig. De slutsatser jag drar är att medbestämmande torde bidra till en ökad psykologisk behovstillfredsställelse för de anställda och att det också kan frigöra produktiva resurser i företagen.

Har vi då funnit några hållbara deontologiska argument? Argumentet att det i ett privatägt företag är svårt att ställa de anställdas representanter till ansvar för de beslut de deltar i (C_2) fann vi hållbart under förutsättning att den privata äganderätten till företagen tas för given. Vi fann dock också att de argument som brukar anföras för den privata äganderättens legitimitet inte är hållbara som stöd för privat ägande av företag. Det är därför snarast ett praktiskt problem att utforma de ansvarsrelationer som motsvarar de nya förutsättningar för beslutsfattande som kan uppstå genom medbestämmande. Något vägande argument mot medbestämmande är dock inte C_2 .

Argumentet att de anställdas representanter kommer att få dubbla lojaliteter fann vi vara hållbart (C_3). Styrkan av detta contraargument är dock beroende av i vilka former de anställdas medbestämmande utövas.

Genom löntagarstyre torde möjligheten att realisera de positiva värden som en demokratisering kan leda till att öka eftersom de anställda då får möjlighet att genomdriva sina uppfattningar. Problemet med dubbla lojaliteter kommer heller inte att uppstå i löntagarstyrda företag. De contraargument som anförts mot löntagarstyre har vi inte funnit hållbara. Löntagarstyre torde därför vara att föredra framför medbestämmande.

De slutsatser som jag kommit fram till efter en sammanvägning av argumenten är dock provisoriska eftersom det kan finnas starka argument som inte framkommit i den debatt som jag analyserat och som jag därför inte tagit med i sammanvägningen.

SUMMARY

Management, Morality and Man

An Analysis of Value-conflicts in the Debate on Participation and Workers Self-management.

In the 1970's the question of the wage-earners' position in the companies has been one of the most central, political issues in the Swedish debate. In the beginning of the decade, the debate centered, in the main, round a demand from the unions to abolish § 32, i. e. the provision that gave the employers the sovereign right of the running of the companies and the distribution of work. In the latter part of the 70's, wage-earner funds have been the dominant issue. The demands put up by the unions have resulted in a number of reforms and proposals for the purpose of increasing employee influence, in particular the law of employee representation on company boards, the act on joint regulation of working life and the proposal of wage-earner funds.

The main aim of the dissertation is to analyse the debate in Sweden on participation and workers-management during the 1970's. The work is organized in the following way: In Chapter I, a presentation is given of the method and the material used in the analysis. Due to the central role of the concept of democracy in the debate, a separate chapter is devoted to an inquiry into the relationship between democracy and employee influence. In Chapter III, a normative theory is formulated by which the tenability of the value judgements contained in the material will be tested. In Chapters IV and V, an analysis is presented of the arguments put forward by the employers and the unions, i. e. the main actors in the debate, as well as the ideological assumptions underlying their argumentation. In Chapter VI, a comparison is made of the position, argumentation and ideology of the parties, in Chapter VII the tenability of their arguments is discussed. The final chapter contains some of my own conclusions regarding the question of employee influence resulting from the tests for tenability having been made in Chapter VII.

Chapter I: Introduction

The main material for analysis consists of reports and manifestos concerning employee influence in the companies presented by the three most influential organizations on the Swedish labour market, viz. LO (The Confederation of Swedish Tradeunions), TCO (The Central Organization of Salaried Employees) and SAF (The Swedish Employers' Confederation). The material is supplemen-

ted by a number of contributions made by the leading representatives of the organizations during the debate.

According to the chosen method, the first step in the analysis of the argumentation found in the material is to determine the "thesis", or stand-point, which the argumentation is about. The next step is to select the arguments given by the actors themselves in support of their stand-point and to clarify them by way of an interpretation and precization. By so doing, it may, in some cases, be necessary to arrange the arguments in a deductive form, thereby selecting and inserting the implicit premisses not openly put forward in texts of this kind. The final step of the analysis concerns the means of testing the arguments for tenability. Prerequisite conditions for an argument to be a "tenable argument" is (a) that the judgement expressed is a true statement of fact, or, in the case of value judgements, that it can be found to be valid, (b) that the argument is relevant, i.e. that the statement itself, in combination with at least one further premiss, will lead, deductively, to a given conclusion (the "thesis") and (c) that the extra premiss(es) also consist of true statements of fact or, as the case may be, are expressions of valid value judgements.

My task of testing the tenability of the various arguments, however, must of necessity be limited to a critical scrutiny. A complete and final verification or falsification of the empirical statements, for instance, cannot be done within the scope of the present work. The tenability of the value judgements included in the argumentation is tested with the help of the normative theory proposed in Chapter III.

Apart from an analysis of the explicit or implicit arguments put forward by the parties, an inquiry into the underlying ideological basis for their argumentation is also undertaken. An attempt is thereby made, firstly of reconstructing their valuesystem, i.e. the values and norms, value preferenses and normative theories that emerge in the material, secondly, of clarifying their ideological stand-point with regard to reality, i.e. their conceptions regarding the nature of the economic system, how they envisage the power structure in society at large or in the companies and their views regarding the relationship between employers and employees. Thirdly, an examination is made of their view of man and the notion of democracy that can be found in the material.

Chapter II: The Concept of Democracy

The management of a company exercise power, externally in the way that their decisions often have an effect on the surrounding community and internally because of their means of decision regarding the organization of labour, techniques etc. Since the concept of democracy denotes a particular form of government or a certain power structure, the term can also be said to include

a particular type of management and manifestation of power in the companies.

In order to delineate the characteristics of a democratic company, it is therefore necessary to decide who is entitled to partake in the decisions. Democracy entails that each person has the right of influencing decisions which concern him directly. According to this principle of democratic legitimation, which I shall call the principle of affected interest, it is the owners, the employees, the consumers and the citizens who have the right to influence the decisions of the company. The interests of the consumers and the citizens, however, may possibly be safeguarded by the market, legislation etc., which means that it is the owners and the employees who are the main claimants for the right of decision-making in the companies in line with the principle of affected interest.

Democracy can be defined in several ways. According to one type of definition, an organization is democratic if the decision-principles of equality, individuality and majority are being practised. These principles, however, presuppose the existence of a fundamental equality between the parties entitled to partake in the decisions. One might say that they are, therefore, only applicable in companies which are run by the wage-earners themselves, they do not apply in the realms of private enterprise.

Yet another way of defining democracy is to presuppose the existence of a democratic ideal state and, from there, to determine the degree to which democracy has been realized by a simple comparison to the ideal. According to this definition, a company A is more democratic than a company B, if and only if the persons who are affected by the decisions in company A are in a greater position of influence than is the case in company B. A definition of an ideal type can also be applied in the case of companies where a number of parties are in a position of claiming influence.

The post-war debate on democracy has centered round the issue if one shall strive for participation or rule by élites. The different views have also resulted in differing attitudes towards the democratization of the companies. The advocates of active participation have usually welcomed a democratization of the companies as a mean, in line with the tenets of parliamentary democracy, of enhancing the self-realization of the individual. The supporters of the principle of rule by élites have opposed the idea for reasons of efficiency. As a result, two different models for the democratization of the companies have ensued. In the case of active participation, the employees are given the direct means of participation in discussions and decisions, whereas the concept of rule by élites has led to a model where co-determination implies representation by a competent few.

Chapter III: A Normative Theory

The basis for my normative theory can be found in a view of man in which is incorporated (a) certain assumptions regarding the needs and facilities of man, (b) assumptions as to what are the characteristics of human nature and (c) ideas of what is good for man, i.e. what are the distinctive marks of a “truly human” life. Discussions regarding the needs and the competence of man do, after all, play an important role in a debate on political matters and particularly so when the participants are dealing with concepts like management and democracy.

My normative theory is based on a theory regarding the basic needs of man, where the term “need” pertains to that which (a) will cause man suffering if renounced, (b) is generally prevalent in all men, or at least in those belonging to a certain culture, and (c) is relatively constant over time. The theory is developed on the lines of recent psychological and sociological research. Accordingly, man is subject to the following needs: physiological needs (food, drink, air etc.), safety needs and the needs of community, self-esteem, comprehension and consistency, self-realization and autonomy.

The reason why a theory of needs is chosen as the basis for the discussion is that the gratification of one’s needs functions as an inter-subjective criterium for man’s well-being and, as such, can be regarded as of intrinsic value.

According to the normative theory put forward in this chapter, the needs of man ought to be gratified to the fullest possible extent. Since the needs of man are common to all men, each person has the same right of access to the means of gratification. Different needs are of diverse importance. The physiological needs, for instance, are of a more urgent nature but subside when a certain degree of gratification has been reached. This fact, therefore, makes it possible to work out certain priority rules which can be included in the proposed normative theory:

(1) In cases where the gratification of the physiological needs of one or more persons is found to remain under a certain level (“the x-level” which is supposed to lie somewhere over subsistence level but below the level reached in countries of super-abundance like Sweden), an alternative best fitted to increase the physiological well-being of those concerned ought to be chosen.

(2) When all the individuals have reached x-level, priority ought to be given to measures providing the necessary means of meeting the psychological and social needs of the individuals.

Chapters IV—VII: An Analysis of the Argumentation and Ideology of the Employer and Union Sides

In this section, a recapitulation is given of the position, argumentation and ideology of the parties. Together with a presentation of the arguments, a

selection of the results concerning the assessment of tenability, that have been found in Chapter VII, is also given. The validity of the normative premisses contained in the argumentation is examined against the normative theory presented in Chapter III, the empirical statements i.a. against the results of the different forms of co-determination that have been practised in Sweden during the 70's.

The attitudes of the LO and the TCO have changed over the period. In the early 60's, they were for a vitalization of the joint industrial councils but were opposed to co-determination in management decisions. In the 70's, their demands have been directed to the inclusion of the employees in all matters concerning the management of the companies. In connection with the proposals for wage-earner funds, LO has put workers self-management as the final goal.

The employers' organizations, on the other hand, have constantly opposed all forms of co-determination at the higher levels of management. On lower levels, however, they accept a certain amount of workers participation. They are also for an increased influence on the part of the individual worker in matters relating to his own work and an increased private ownership by the employees. They completely reject any form of workers self-management.

The Argumentation

What are the arguments put forward by the two parties for their different stand-points? Firstly, the LO and the TCO have claimed that participation will safe-guard the security of the wage-earners, partly because of increased access to information regarding future planning and partly because of improved means of steering structural changes in the companies. The implicit premiss, viz. that security is worth attaining, is valid according to the normative theory proposed in Chapter III.

Several investigations have shown that participative reforms already taken in Sweden have led to an increase in the amount of information given to the employees but that their means of controlling structural changes have been small.

According to the union side, participation can also lead to an increase in work satisfaction, if a greater notice is taken in the decisions to factors that improve the quality of work-life. This, however, is dependent on the over-all possibilities of influencing technical and organizational development as such, and that the necessary participatory means are given to the unions with regard to the technical side. The first condition can be said to be satisfied, the principle of technological determinism being non-tenable. As to the second, however, decisional participation by the employees on matters regarding the structure and quality of work-life will only be met on a considerable scale when increased

work satisfaction can be made to coincide with over-all profit objectives.

Both the employer and union sides have put forward arguments of rights in the debate on participation. The employers argue from the point of view of the principle of proprietary rights: the ultimate control of the companies should go to the owners. According to them, the supreme right of the owners rests on a contractual agreement having been made between the parties in the company. Co-determination therefore, is a threat to the freedom of contract since it jeopardizes the distribution of power once freely agreed to by the parties. What is then the meaning of the statement that the parties have been free to come to a joint decision regarding the distribution of power? Three alternative interpretations are proposed in chapter V, the most reasonable of which is that any person having accepted employment, thereby also gives his tacit consent to the existing division of power.

A necessary condition for the tenability of the argument, however, is that all of the parties in fact have been free in accepting or rejecting the contract. The salient point here is, of course, the vagueness of the term "free". At private company level, it may be true to say that all parties are free to enter into contract. The employees are not under any contractual obligation vis à vis their employers in a capitalist economy with a free market. In a broader perspective — incorporating the labourmarket as a whole — a different picture emerges, however. Since all contracts principally are of the same type and presuppose a similar distribution of power, and since the employees are obliged to bind themselves to a contract for their bread and butter, they have very little choice but to accept being out of work or agree to a contractual situation in which the employers exercise ultimate control. The alternative of starting up a private business is only open to a very few. It can, therefore, not be said that the right of the owners of controlling the companies is a legitimate claim on the grounds of a contract having been entered into that is binding for all parties.

In their answer to the government proposal to the Act on Joint Regulation of Working Life, the Employer Confederation maintained that the legal responsibility of the owners would exclude employee participation in management. For as long as the trade unions are not in a position of decisional responsibility, their objection is a tenable argument against certain forms of participation.

In the western economies of to-day with their concentration of power, the validity of the classical arguments in favour of private ownership can be challenged in a discussion on the rights of ownership in the companies. In a society with extreme division of labour and a shortage of resources, a traditional argument based on principles of natural law put forward by, among others, John Locke would, if anything, work in favour of collective ownership. Nor is the argument that private ownership enhances the freedom of the individual, any longer relevant in a society where the freedom of the majority is limited by the

concentration of power of advanced capitalism. The owners' rights of use and management restrict the freedom of the employees to influence their conditions of life.

Three reasons have been given by the LO in favour of the rights of the employees in influencing company decisions, i.e. in favour of the rights of labour, (1) the contribution of work by the employed is a necessary means of production, (2) labour is the source of capital value and (3) the employees are dependent on the companies.

In an economy with a far-reaching division of labour, and where the production is the result of a wide range of collective measures, their first argument can hardly be regarded as a tenable argument in favour of the rights of labour in the local company, but rather as a support for a demand of additional public influence. A reasonable interpretation of the second argument presupposes the validity of a controversial, metaphysical assumption, viz. the labour theory of value. The implicit premisses underlying both arguments, i.e. that the right of influence or power should be given to those who provide the necessary means of production or are the cause of capital value cannot be regarded as valid normative statements. Like the tenets of retributive justice, they are statements based on judgements of right action with no regard to the possible consequences to living creatures.

The third argument can be linked to the principle of affected interests. A tenable argument for the validity of this principle is that the autonomy of the individual is increased if he is able to influence the decisions that affect him.

The union side has also maintained that participative measures in industry are conducive to the democratization of society. The implicit premiss, i.e. that a democratization of society is to be desired, can, when interpreted as an increase in influence on the part of the individual citizen in all matters concerning his welfare, be supported on the same grounds as the principle of affected interests.

A subordinate argument, which has also been put forward by the union side, is that participation will lead to an increase in the initiative and activity of the individual that eventually will impel him to partake in the political life of the community. A number of investigations show that there is a connection between the rate of influence in working life and the willingness to participate in public life. The subordinate argument is, therefore, tenable provided that one concur with the opinion that an increased participation in the political sphere is equivalent with a democratization.

A much discussed issue is whether participation and workers self-management can be said to benefit or hinder the development of company productivity. The union side has argued that participative measures in fact do lead to increased productivity, the implicit premiss being that a high level of produc-

tivity is to be desired. This premiss, however, can only be supported up to a certain point. In order that the companies may produce goods and services for the physiological well-being of the citizens, a certain level of productivity is, of course, necessary.

But if, in view of the normative theory propounded in Chapter III, an endeavour to reach a high level of production can only be made at the expense of impoverishing working life, the premiss cannot be supported.

Both the employers' organization and the trade union state that an increased degree of employee influence can have a positive impact on productivity in so far as it will increase the motivation of the employed, thus leading to a decrease in mobility and absenteeism. The experiences gained from participation support this claim.

Representatives of the employers organization, however, have in the main declared that participation and workers self-management are a threat to efficient decision-making. To their mind, the most effective model is the one in which the owner, i.e. the person with an optimal interest in the profitability of the company, is in sole charge of the decisions. Due to their different range of interests, it is possible that the employees will give priority to measures that entail a reduction in productivity in cases where the goals of production come into conflict with the goals of work satisfaction. Experiences made from participation and workers self-management, however, do not support this assumption. It has been shown that gains in efficiency in fact have been made as a result of increased influence by the employed.

The employer side has also maintained that, due to the fact that more parties are involved in the process, participation as well as workers-management will impair the speed with which decisions are reached. In worker-managed companies, they argue, it will be impossible to come to a decision at all when interests affecting certain groups are threatened.

Investigations concerning the implementation of the Act on Joint Regulation of Working Life, however, do not support the view that employee participation would lead to a slowing-up in the decision process. In worker-managed companies, effective decisionmaking has been reached by keeping apart strategic decisions, taken collectively by the employees, and tactical decisions, which are taken by the board representatives.

Another argument put forward by the employer side, and in the 60's also by the unions, against co-determination concerns the question of double loyalty. They have argued that the representatives of the employed have to take a responsibility for the decisions made by the decision-making councils in which they take part and at the same time represent the interests of the employed. Such a double loyalty is impossible, they maintain.

A necessary first condition for the tenability of the argument, is the existence

of conflicting interests of the parties. Due to the fact that employers and employees can be found to differ in their views regarding both the distribution of surplus value and goal priority, this condition is fulfilled.

The second condition concerns the decisional responsibility of the union representatives in matters where employee interests can not be met. This condition also can be said to be satisfied in as much as taking part in a decision entails the obligation of the participants to adhere to the decision, even if their own interests are at stake. On these grounds, this argument against employee participation in management is found to be tenable.

Co-determination may also according to the employers side be a threat to the balance of interests in the companies. According to the theory, on which this argument is based, there are several interested parties with legitimate claims on the companies. A balance of interests is reached when the claims of all parties have been satisfied. If the employees, however, are given co-determination, the weight of their interests will tip the scales.

The theory behind this argument, can, however, hardly be said to be tenable. The interests of the parties are of different types and intensity. The existence of a balance of interests can furthermore not be a reasonable claim when decisions regarding board representation are in the sole hands of the owners. Neither is the considerable change in the strength and the claims of the interested parties during this century incorporated into the theory. Furthermore, the theory presupposes a final means of sanction on the part of the involved, the employees included, of withdrawing from the company. In an economy with a growing rate of unemployment, withdrawal is hardly likely to be a feasible choice of a great number of the employed.

Ideological Differences

The discussion above indicates that an important ideological conflict may be found in the different attitudes of the parties towards the status and applicability of certain rights.

The ideological conflict also concerns the right of the state to intervene in matters that might restrict or control the right of contract. We have seen that freedom for the employers' organizations primarily means the contractual freedom of the individual without hindrance from the state or the unions. The LO, on the other hand, regard the actions taken by the state and the unions to strengthen the position of the wage-earners as a means of increasing their freedom. The main disagreement seems to center round the question of whether the employees in fact have at their disposal the necessary resources in a contractual situation. If the answer is yes, an intervention by the state or the unions is an infringement of the right of contract. If the answer is no, state or

union intervention is a necessary condition if the contracts should be regarded as binding.

It is also possible to detect an important ideological difference concerning social ideals. According to the LO, the ideal is a socialistic society in which the citizens and the wage-earners actively take part in decisions having an impact on their lives. On the employer side, the ideal consists of the market, where each person has an individual right of self-determination by entering into different kinds of contract. The basic differences between the ideals are in the main related to the questions of (1) whether the goals of the individual can best be obtained by collective or private action, (2) whether collective decisions in fact will lead to a concentration of power and bureaucracy and (3) whether the actors on the market have the means of mobilizing the necessary resources in order to safeguard the voluntary nature of the contract.

Both on the side of the employers and the employees, a somewhat contradictory picture regarding the competence of the individual can be seen. The confidence in the individual that is expressed by the union side on a principal, ideological level is incompatible with the centralistic proposals that have been put forward by them. The employer side, as we have seen, have every confidence in the rational capacity of the individual in a contractual situation. Very high demands are put on the ability of the individual person to analyse the alternatives set before him, to assess the possible consequences of different decisions etc. in order that the proposed contractual requirements be met. At the same time, very little trust seems to be put in his resources of fathoming the intricacies of economy or his rationality in situations of collective decision-making.

Certain judgements concerning the nature of reality are also incorporated in the ideology of the parties. The ideological judgements of reality can be conceived of as pictures of reality explicated by the parties, thus forming the bases for their standpoints.

One of the contentions between the parties regarding judgements of reality can be found in their different conceptions of the economical system. According to the picture put forward by the employer side, the economic system of private capitalism is characterized by free competition, decentralized decision-making and the sovereignty of the consumers. In the picture conveyed by the union side, however, private capitalism is characterized by a concentration of ownership and monopolization.

How is the contention to be understood? These different conceptions can be brought into relation with the different views concerning contractual freedom referred to above. If the picture conveyed by the management is a true representation of reality, it is also possible to say that at least some of the conditions have been met concomitant to the ideal of a contractual situation. If, on the

other hand, the picture drawn up by the union side can be verified, the conditions are not satisfied, the individual employee thereby being put at an impossible disadvantage in a contractual situation.

Another example of an ideological contention between the parties concerns their different views of the nature of the companies, a difference which lies at the root of their dispute regarding participation. The union side look upon the company primarily as a place of work in which people spend the better part of their time. As a consequence, their efforts have been directed to industrial reforms in which the humanistic ideals of a democratic society can best be expressed.

The employer side prefer to look upon the companies as organizations, the sole purpose of which is the production of wares and services at lowest possible cost. As a result, the emphasis is put on questions regarding the functional means of decision-making rather than on the control of power in the companies, the main objective being that of increasing production.

During the 60's and the 70's, a decisive change has taken place in the views of both the employer side and the union side on issues concerning the relationship between the parties in the companies. Early in the period, the views of the LO were influenced by the theory of "the revolution of the managers". The Employers Confederation, on the other hand, took as their starting-point the theory of balance of interests. Both theories, however, correspond on essential points: in both, the independence and the strong position of the top executives are stressed and in both, the role of the owner is limited. Since then, both sides have put a greater stress on the comparative strength of the owners in the companies. The management is no longer regarded as a relatively independent agent but as a body of representatives on the part of the owners.

This change of attitude regarding the role of the owners in the companies, however, is hardly matched by a corresponding change in real life. It would be more reasonable to look upon it as an expression of an ideological shift only. In the early period, the LO maintained that an increase in joint consultation in industry would lead to a rapprochement between the employees and the management, the main objective being the safe-guarding of the interests of the workers. Parallel to the increased stress on the power of ownership, however, union demands of collective ownership through wage-earner funds and an increased awareness of points of conflict have developed. The accent is put on the distribution of power rather than on the previous issues of consultation and co-operation. In a situation where the labour organizations have put up demands for collective ownership, the change on the part of the employer side may possibly be interpreted as a necessary move to emphasize the importance of *private* ownership. Simultaneously, stress has been laid by them on the successive gains in influence by the unions, while the employees organizations

maintain that the unions lack the essential means of exercising power. Even in this case, a conceptual change regarding reality is reflected in the premisses underlying the argumentation in the debate on participation.

Chapter VIII: The Democratization of Working Life and the Well-being of Man

The final chapter deals with a weighing up of the arguments put forward in the debate. The conclusions drawn are that participation by the wage-earners is a desirable goal in companies based on private capital and that workers self-management, being a model in which the employees are given the appropriate means of pursuing their own policies, is the most likely way of enhancing positive values.

The conclusions, however, are of necessity of a preliminary nature. A number of arguments for and against participation and workers self-management have not been included in the debate and have therefore not been considered in the summing-up.

From a theory of needs of the type proposed in Chapter III, a number of researchers in the sociology and psychology of work have recommended the introduction of a new management style rather than a democratization of the decision procedure. A critical discussion of their views is also presented.

Translation: Birgitta Paget

KÄLLOR OCH LITTERATUR

- Abrahamsson, B., 1978 *Organisationsteori*, Stockholm. (1975)
- Abrahamsson, B. & Broström, A., 1979 *Om arbetets rätt. Vägar till ekonomisk demokrati*, Stockholm.
- Agurén, S., 1973 *16 frågor om samarbete, organisation m m*, SAF, Stockholm.
- Alarik, B., Holzhausen, J. & Levinson, K., 1981 *Medbestämmande i koncerner*, Arbetslivscentrum, forskningsrapport 1981:25, Stockholm.
- Allardt, E. 1975 *Att Ha Att Ålska Att Vara. Om välfärden i Norden*, Lund.
- Andrén, G. m fl, 1978 *Filosofi och samhälle*, Stockholm.
- Argyris, C., 1971 *Individen och organisationen*, Stockholm. (1964)
- Aristoteles, 1946 *The Politics of Aristoteles*. Translated with an Introduction, Notes and Appendixes by Ernest Baker, Oxford.
- Bachrach, P., 1967 *The Theory of Democratic Elitism. A Critique*, Boston.
- Barry, B., 1979 *Political Argument*, London. (1965)
- Beauchamp, T. J. & Bowie, N. E., 1979 *Ethical Theory and Business*, Englewood Cliffs.
- Benn, S. I. & Peters, R. S., 1959 *Social Principles and the Democratic State*, London.
- Bensusan-Butt, D. M., 1978 *On Economic Man. An Essay on the Element of Economic Theory*.
- Berg, E., 1978 *Democracy and Self-determination*, i, Democracy, Consensus and Social Contract, utg Birnbaum, P., Lively, J. & Parry, G., London.
- Bergman, P. & Helgeson, B., 1983 *Teknisk utveckling och industriarbetets villkor: Kern & Schumanns studie Industriearbeit und Arbeiterbewusstsein*, i Arbetets krav och mänsklig utveckling, utg Aronsson, G., Stockholm.
- Bergström, V., 1973 *Kapitalbildning och industriell demokrati*, Stockholm.
- Bernstein, P., 1980 *Workplace Democratization. Its Internal Dynamics*, New Jersey. (1976)
- Björklund, S., 1976 *Politisk teori*, Stockholm. (1968)
- 1977 *Den uppenbara lösningen. Om möjligheten till en objektiv ståndpunkt i politiska värdefrågor*, Stockholm.
- Blauner, R., 1964 *Alienation and Freedom. The Factory Worker and his Industry*, Chicago.
- Blomgren, H., 1961 *Debattinledning i Industriell demokrati under debatt 1961*, Metall-ettan, Stockholm.
- Blomqvist, M., 1981 *Vem bestämmer medbestämmandet?*, Arbetslivscentrum, forskningsrapport 1981:25, Stockholm.
- Blumberg, P., 1971 *Företagsdemokrati i sociologisk belysning*, Stockholm. (1968)
- Bottomore, T. B., 1977 *Klass och elit. Klasskillnader och klasskonflikter i modernt samhällsliv*, Göteborg. (1964)
- Brannen, P., Batstone, E., Fatchett, D. & White, P., 1976 *The Worker Directors. A Sociology of Participation*, London.
- Brandt, R. B., 1959 *Ethical Theory. The Problems of Normative and Critical Ethics*, Englewood Cliffs.
- Brantgårde, L., 1974 *Metoder för konfliktlösning på arbetsmarknaden*, i Konfliktlösning på arbetsmarknaden, utg Brantgårde, L., Elvander, N., Schmidt, F. & Victorin, A., Lund.

- Braverman, H., 1977 *Arbete och monopolkapital, Arbetets degradering i det tjugonde århundradet*, Stockholm. (1974)
- Bringert, R. & Gerlach, A., 1968 *Företagsledarideologi*, Lund.
- Broström, A., 1982 *MBLs gränser. Den privata äganderätten*, Göteborg.
- Carnoy, M. & Shearer, D., 1980 *Economic Democracy. The Challenge of the 1980s*, New York.
- Cohen, C., 1971 *The Justification of Democracy*, i *Monist* 55, 1971, s 1.
- Cohen, G. A., 1983 *The Structure of Proletarian Unfreedom*, i *Philosophy and Public Affairs*, Vol. 12, 1983, s 3.
- Collste, G., 1978 *Vid omslagpunkten. En studiebok om energi och samhälle*, Stockholm.
- Cornforth, M., 1969 *Marxismens filosofi — den dialektiska materialismen. Del 2, Historisk materialism*, Stockholm.
- Dahl, R., 1968 *Modern politisk analys*, Stockholm. (1963)
- 1977 *After the Revolution. Authority in a Good Society*, Yale. (1970)
- 1982 *Dilemmas of Pluralist Democracy. Autonomy vs Control*, New York.
- Dahlgren, B., 1975 *Medinflytande eller maktövertagande? Kommentar till LO:s och TCO:s remissvar på arbetsrättskommitténs betänkande*. SAF, Stockholm.
- Eckstein, H., 1961 *A Theory of Stable Democracy*, Princeton.
- Edin, P. O. & Hedborg, A., 1980 *Det nya uppdraget*, Stockholm.
- Edquist, C., 1977 *Teknik, samhälle och energi*, Malmö.
- Ehn, P. & Sandberg, Å., 1980 *Att påverka det påverkbara*, i *Tre år med MBL*, utg Hammarström, O., Stockholm.
- Espinosa, J. U. & Zimbalist, A. S., 1978 *Economic Democracy. Workers Participation in Chilean Industry 1970—1973*, New York.
- Etzioni, A., 1968 *The Active Society. A Theory of Societal and Political Processes*, New York.
- Faxén, K. O., 1977 *Planering, fondsocialism och politisk demokrati*, i *Social välfärd genom marknadsekonomi*, utg Westholm, C. J., SAF Stockholm.
- Feinberg, J., 1973 *Social Philosophy*, Englewood Cliffs.
- Frankena, W., 1973 *Ethics*, New York. (1963)
- Friedman, M., 1972 *Kapitalism och frihet. En konstruktiv kritik av den moderna kapitalismen*, Stockholm. (1969)
- Fromm, E., 1962 *Själsbarmoni och moral. Betraktelser över etikens psykologi*, Stockholm. (1947)
- 1966 *Kärlekens konst*, Borås. (1956)
- 1972 *Flykten från friheten*, Stockholm. (1941)
- 1976a *Ett friskare samhälle*, Stockholm. (1955)
- 1976b *Den destruktiva människan. En psykologisk analys av liv på avvägar*, Borås. (1973)
- 1982 *Människohjärtat*, Stockholm. (1964)
- Furberg, M., 1975 *Allting en trasa? En bok om livets mening*, Lund.
- Gabrielsson, Å., 1980 *Löntagarägda företag. Kartläggning av förekomst och några problem samt deras lösningar*, Bilaga till SOU 1980:36, Arbetskooperation, Stockholm.
- Galbraith, J. K., 1969 *Den nya industristaten*, Halmstad. (1967)
- Gardell, B., 1976 *Arbetsinnehåll och livskvalité. En sammanställning och diskussion av samhällsvetenskaplig forskning rörande människan och arbetet*, Lund.
- Gardell, B. & Svensson, L., 1981 *Medbestämmande och självstyre. En lokal facklig strategi för demokratisering av arbetsplatsen*, Malmö.
- Geijer, A., 1971 *Företagsdemokratien under 70-talet*, i *Fackföreningsrörelsen* 4/1971, s 99.
- Giesecke, C. S., 1968 *Stann-Anders och likheten — inlägg i arbetsmarknadsfrågor*, Stockholm.

- 1971 *Effektivitet och arbetstillfredsställelse*, i Makt och människor, SAF, Stockholm.
- Goldthorpe, J. H., Lockwood, D., Beckhofer, F. & Platt, J., 1971 *Arbetaren i överflödssamhället*, del 1—3, Lund. (1969)
- Gonäs, L., 1980 *Medbestämmande i strukturomvandling*, i Tre år med MBL, utg Hammarström, O., Stockholm.
- Gorz, A., 1982 *Farväl till proletariatet, bortom socialismen*, Stockholm. (1980)
- Gould, C. C., 1980 *Contemporary Legal Conceptions of Property and their Implications for Democracy*, i The Journal of Philosophy Vol. 77, s 716.
- 1981 *Making Participation and Authority Compatible: The New Democracy* (stencil).
- Grafström, L., 1980 *Mejdnerland i ny tappning*, i Arbetsgivaren 26/1980.
- Grenholm, C. H., (red), 1981 *Metoder för teologer. En handledning för religionsvetenskapligt studium*, Lund.
- Gustafsson, B., 1981 *I övermorgon socialism. Levande och dött i marxismen. Kapitalismens kris. Löntagarfonder*, Södertälje.
- Hadenius, A., 1982 *Medbestämmandereformen*, (stencil) Statsvetenskapliga Institutionen i Uppsala.
- Handy, R. 1960 *A Need Definition of Value*, i The Philosophical Quaterly, Vol 10, s 156.
- Hare, R. M., 1981 *Moral Thinking. It's Levels, Method and Point*, Oxford.
- Hausdorff, D., 1972 *Erich Fromm*, New York.
- von Hayek, F., 1944 *Vägen till trälldom*, Stockholm. (1943)
- Hedborg, A., 1978 *Löntagarfonder — en förstärkning av demokratin*, i Tiden 3/4 1978, s 157.
- Hermansson, J & Isaksson, F., 1971 *Nere på verkstadsgolvet*, Stockholm.
- Holte, R., 1976 *Etik och jämställdhet*, Acta Universitatis Upsaliensis: Uppsala Studies in Social Ethics, nr 5, Lund.
- Holte, R., Hof, H., Hemberg, J. & Jeffner, A., 1977 *Etiska problem*, Lund. (1970)
- Horvat, B., 1982 *The Political Economy of Socialism. A Marxist Social Theory*, Oxford.
- Ingelstam, L., 1978 *Teknikpolitik*, Kristianstad.
- Iveroth, A., 1968 *Industri och samhälle*, Stockholm.
- 1977 *Det goda samhället*, Stockholm.
- Janérus, I., 1973 *Företagsdemokratin förvandlar facklig demokrati*, i LO-tidningen 14 maj 1973.
- Jansson, S., 1983 *Det tredje alternativet: Personalägda företag*. En studie över några väsentliga frågor för personalägda företag. Finansieringsfrågan. Stencil, Högsolan i Örebro.
- Johansson, E., 1976 *Fabriksmänniskan*, Uddevalla.
- Jonsson, A. M., 1981 *Strategisk omorientering i koncernföretag*, Arbetslivscentrum, Forskningsrapport 1981:41, Stockholm.
- Karasek, R. A., 1983 *Arbetssozialisation och stress*, i Arbetets krav och mänsklig utveckling, red Aronsson, G., Stockholm.
- Karlsson, L. E., 1971 *Demokrati på arbetsplatsen*, Falköping.
- Korpi, W., 1978 *Arbetarklassen i välfärdskapitalismen. Arbete, fackförening och politik i Sverige*, Kristianstad.
- Lantz, G., 1977 *Eigentumsrecht — ein Recht oder ein Unrecht? Eine kritische Beurteilung der etischen Argumente für das Privateigentum bei Aristoteles, Thomas von Aquino, Grothius, Locke, Hegel, Marx und in den modernen katholischen Sozialenzyklien*, Acta Universitatis Upsaliensis, Uppsala Studies in Social Ethics, nr 4, Uppsala.
- Leibenstein, H., 1971 *Allokativ effektivitet kontra "x-effektivitet"*, i Ekonomiska system, utg Lindbäck, A., Stockholm.

- Lennerlöf, L. & Hellberg, P., 1979 *Medbestämmande enligt lag. Vad blev det?* Sammanfattande slutrapport, PARådet, Uddevalla.
- Lewin, L., 1970 *Folket och eliterna*, Stockholm.
- Lidman, S., 1969 *Gruva*, Stockholm.
- Lindbeck, A., 1976a *Ägarmakt i företagen*, i Dagens Nyheter 12 augusti, 1976.
- 1976b *Den svenska modellen*, i Dagens Nyheter 18 augusti, 1976.
- Lipset, S. M., 1966 *Den politiska människan*, Stockholm. (1959)
- LO, 1961 *Fackföreningsrörelsen och företagsdemokratien*, Stockholm.
- 1966 *Fackföreningsrörelsen och den tekniska utvecklingen*. Rapport från en arbetsgrupp till 1966 års LO-kongress, Stockholm.
- 1971a *Demokrati i företagen*. Rapport till LO-kongressen 1971, Stockholm.
- 1971b *Kongressprotokoll från LO-kongressen 1971*.
- 1975 Remissvar på arbetsrättskommitténs betänkande, Stencil 7 juli 1975.
- 1976a *Solidariskt medbestämmande*, Rapport till LO-kongressen 1971. Med kongressens beslut, Lund.
- 1976b *Kollektiv kapitalbildning genom löntagarfonder*. Rapport till LO-kongressen 1976. Med kongressens beslut, Lund.
- 1976c *Utbildning för arbete och demokrati*. Rapport till LO-kongressen 1976, Lund.
- 1976d *Arbetsorganisation*. Diskussionsinlägg från en arbetsgrupp inom LO.
- 1976e *Kongressprotokoll från LO-kongressen 1976*.
- 1981a *LO 80-rapporten*. Rapport till LO-kongressen 1981, Jönköping.
- 1981b *Kongressprotokoll från LO-kongressen 1981*.
- 1982 *Fackliga synpunkter på löntagarägda företag*. Rapport från LO:s referensgrupp, Stencil.
- LO-SAP, 1978 *Löntagarfonder genom kapitalbildning*. Förslag från LO-SAP:s arbetsgrupp, Stockholm.
- 1981 *Arbetarrörelsen och löntagarfonderna*. Rapport från en arbetsgrupp inom LO och socialdemokraterna, Stockholm.
- Locke, J., 1977 *Two Treatises of Government*, London. (1690)
- Lundgren, H. & Strandler, L., 1977 *Decentralisering för medbestämmande och effektivitet*, SAF, Stockholm.
- Mackie, J. C., 1977 *Ethics, Inventing Right and Wrong*, Harmondsworth.
- Macpherson, C. B., 1962 *The Political Theory of Possessive Individualism. Hobbes to Locke*, Oxford.
- Marx, K., 1970 *Kapitalet. Kritik av den politiska ekonomin*. Första boken, Uddevalla. (1867)
- Maslow, A., 1954 *Motivation and Personality*, New York.
- 1965 *Eupsychian Management*, Homewood.
- McCloskey, H. J., 1976 *Human Needs, Rights and Political Values*, i American Philosophical Quarterly, Vol 13, 1976, s 1.
- McGregor, D., 1961 *Företaget och människan*, Stockholm. (1960)
- Melman, S., 1970 *Industrial Efficiency under Managerial vs Cooperative Decision making*, i The Review of Radical Political Economics, Vol 2, 1970, s 9.
- Meidner, R., 1975 *Löntagarfonder*, Stockholm.
- Mendner, J., 1977 *Teknologisk utveckling i den kapitalistiska produktionsprocessen*, Kungälv. (1975)
- Meyerson, P. M., 1978 *Löntagarfonder eller ...*, Lund.
- 1981 *Marknadsekonomin och löntagarfonderna*, Stockholm.
- Mill, J. S., 1861 *Considerations on Representative Government*, London.
- 1945 *Om friheten*, Stockholm. (1859)

- Naess, A., 1961 *Empirisk semantik*, Stockholm.
- Nicolin, C., 1974 *Makt och ansvar*, Borås.
- Nordenstam, T., 1980 *Värderingar och paradig i datasystemutvecklingen*, Stencil PAAS-projektet. Arbetslivscentrum.
- Nozick, R., 1974 *Anarchy, State and Utopia*, Oxford.
- Näslund, B. & Sellstedt, B., 1977 *Ökad löntagarmakt. Bakgrund, utveckling och ekonomiska konsekvenser*, Stockholm.
- Oakeshott, R., 1978 *The Case for Workers Coops*, London.
- Olivecrona, G., 1978 *Parterna. Samtal med Gunnar Nilsson, Lennart Bodström och Olof Ljunggren*, Uppsala.
- Olsson, K., 1981 *Fackligt inflytande på företagsplanering — en fallstudie vid AB Gustafsberg*. Arbetslivscentrum, forskningsrapport 1981:44, Stockholm.
- Oppenheim, F., 1981 *Political Concepts. A Reconstruction*, Oxford.
- Palm, G., 1974 *Bokslut från LM*, Uddevalla.
- Pateman, C., 1979 *Participation and Democratic Theory*, Cambridge. (1970)
- Rawls, J., 1976 *A Theory of Justice*, London. (1971)
- Reiman, J. H., 1981 *The Fallacy of Libertarian Capitalism*, i *Ethics* 92, oct 1981, s 85.
- Rescher, N. O., 1969 *Introduction to Value Theory*, Englewood Cliffs.
- Rhenman, E., 1967 *Företagsdemokrati och företagsorganisation*, Stockholm.
- 1969 *Företaget och dess omvärld*, Stockholm.
- Robinson, J., 1971 *Ekonomisk filosofi*, Stockholm. (1962)
- Ross, A., 1968 *Varför demokrati?*, Stockholm. (1946)
- 1974 *Demokrati, magt og ret*, Skovlunde.
- Rousseau, J. J., 1919 *Om samhällsfördraget eller statsrättens grundsatser*, Stockholm. (1762)
- SAF, 1965 *Samarbetet i framtidens företag*. Betänkande avgivet av SAF:s referensgrupp för arbetslivets demokratisering, Stockholm.
- 1971 *Om samarbetet i företagen*, Stockholm.
- 1974 *Nya arbetsformer — Rapport från 500 försök*, Stockholm.
- 1975 Remissyttrande. Arbetsrättskommitténs betänkande Demokrati på arbetsplatsen, Stencil, Stockholm.
- 1979 *Skapande eller bevakande Sverige*, Diskussionsunderlag, SAF-kongressen 1980, Stockholm.
- 1980a *Skapande eller bevakande Sverige*, Motioner och yttranden. SAF-kongressen 1980, del 2, Stockholm.
- 1980b SAF:s förslag till medbestämmandeavtal, Stockholm.
- 1981 *Löntagarfonder förvärrar krisen*, Stockholm.
- Sandberg, Å., 1980 *Varken offer eller herre. Om arbete, planering och självstyre*. Stockholm.
- Sankowski, E., 1980 *Freedom, Work and the Scope of Democracy*, i *Ethics* 91 1981, s 228
- Sartre, J. P., 1964 *Existentialismen är en humanism*, Lund. (1946)
- Schiller, B., 1974 *LO, paragraf 32 och företagsdemokratin*, Stockholm.
- Schumpeter, J., 1942 *Capitalism, Socialism and Democracy*, New York.
- Seliger, M., 1976 *Ideology and Politics*, London.
- SIND, 1975 *Styrelsrepresentation för de anställda*. Erfarenheter från försöksperioden, Stockholm.
- Singer, P., 1979 *Practical Ethics*, Cambridge.
- SI-SAF, 1976 *Företagsvinster. Kapitalförsörjning. Löntagarfonder*. Rapport från en arbetsgrupp inom näringslivet. Stockholm.

- SOU, 1975 *Demokrati på arbetsplatsen*. Betänkande utgivet av arbetsrättskommittén Statens offentliga utredningar 1975:1, Stockholm.
- 1982 *MBL i utveckling*. Betänkande avgivet av nya arbetsrättskommittén. Statens offentliga utredningar 1982:60, Stockholm.
- Stevenson, C., 1968 *Ethics and Language*, New Haven. (1944)
- Strender, B., 1977 *Ökat medbestämmande utan kommittéer*, SAF, Stockholm.
- 1978 *Medbestämmande i en modern företagsorganisation*, SAF, Stockholm.
- Ståhl, I., 1976 *Ägande och makt i företagen*. En diskussionsinledning, i Ekonomisk debatt 1, 1967, s 62.
- Svenska Personalägda Industriföretag, 1983 Högskolan i Örebro, projekt Personalägda företag, Arbetsrapport 1983:2, Örebro.
- Tarras-Wahlberg, B., 1980 *Lagstiftning till döds*, Stockholm.
- TCO, 1970 *Demokratisering av arbetslivet*. Delrapport 1970, Stockholm.
- 1971 *Demokratisering av arbetslivet*. SAMKO-debatt våren 1971, Stockholm.
 - 1973 *Demokratisering av arbetslivet*. Rapport till TCO-kongressen 1973, Stockholm.
 - 1975 Remissvar på arbetsrättskommitténs betänkande, Stencil, Stockholm.
 - 1976 *Löntagarkapital*. Stockholm.
 - 1977 *Villkor i arbetet — en skrift om personalpolitik*, Stockholm.
 - 1978 *Löntagarfonder ur TCO-perspektiv — en debattskrift*, Stockholm.
 - 1979a *Om organisation. Att organisera arbete, mot en ny organisationslära*. Stockholm.
 - 1979b *Medbestämmande? Fackliga erfarenheter från MBLs två första år*, Stockholm.
 - 1979c *Löntagarkapital genom fonder — ett principförslag*, Stockholm.
 - 1979d *TCO och sambället*. Rapport till TCO-kongressen 1979, Stockholm.
 - 1981a *Som vi ser det*. Ett debattinlägg om medbestämmande och fackligt arbete i förändring, Stockholm.
 - 1981b *Det lokala fackets roll i ett löntagarfondssystem*, Stockholm.
 - 1981c *Fackliga perspektiv på kapitalbildningen*, Stockholm.
- Thorsrud, E. & Emery, F., 1964 *Industriellt demokrati. Representasjon på styreplan i bedriftene*, Oslo.
- Tingsten, H., 1955 *Stability and Vitality in Swedish Democracy*, i Political Quarterly 2/1955.
- 1971 *Demokratins problem*, Stockholm. (1945)
- Toulmin, S., 1974 *The Uses of Argument*, London. (1958)
- Tranøy, K. E., 1975 *Ought Implies Can: A bridge from fact to norm*, II, i Ratio 17, 1975, s 147.
- Vanek, J., 1975 *The Basic Theory of Financing of Participatory Firms*, i Selfmanagement. Economic Liberation of Man, utg Vanek, J., Hammondsorth.
- Vedung, E., 1977 *Det rationella politiska samtalet. Hur politiska budskap tolkas, ordnas och provas*, Stockholm.
- Westerståhl, J. & Persson, M., 1975 *Demokrati och intresserepresentation — en principdiskussion*, Motala.
- Westholm, C. J., 1976 *Majoritetsprincipen och kontraktsrätten*, i Ekonomisk debatt 3/1976, s 239
- 1977 *Skall marknadsekonomin avskaffas?*, i Social välfärd genom marknadsekonomi, utg Westholm, C. J., Stockholm.
 - 1978a *Majoriteten mot den enskilde*, i Svensk Tidskrift 3/1978.
 - 1978b *"Lägger grunden till en marknadsekonomi"*, i Dagens Nyheter 30 maj 1978.
 - 1981a *Ekonomisk demokrati — Nej!*, i SAF-tidningen 15/1981.

- 1981b *Kontraktsrätten lika jämlik som majoritetsprincipen*, i SAF-tidningen 18/1981.
- Wetlesen, J., 1973 *Praktisk argumentasjon*. En inføring i etiske avgjørelses- og begrunnelses — metoder, Oslo.
- White, P., 1979 *Workplace Democracy and Political Education*, i Journal of Philosophy of Education, Vol 13, 1979.
- Wigforss, E., 1970 *Industriell demokrati*, i Materialistisk historieuppfattning. Industriell demokrati, Stockholm. (1920)
- Wirström, L., 1971 *Kollektivt och individuellt inflytande*, i Makt och människor, SAF, Stockholm.
- von Wright, G. H., 1982 *Om behov*, i Filosofisk tidskrift, februari 1982, s 1.
- Zwerdling, D., 1980 *Workplace Democracy. A Guide to Workplace Ownership, Participation and Self-management. Experiments in United States and Europe*, New York. (1978)
- Öhman, B., 1978 *Vad är ett demokratiskt samhälle?* Försök till en saklig betraktelse, Stockholm.

Tidningar och tidskrifter

Arbetsgivaren/SAF-tidningen
 Chefen
 Fackföreningsrörelsen/LO-tidningen
 TCO-tidningen

Personförteckning

- Abrahamsson, B. 30, 36, 126, 174, 211
Agurén, S. 116, 120
Alarik, B. 165
Allardt, E. 52, 55, 57, 59
Andrén, G. 12
Argyris, C. 55, 184
Aristoteles 48, 51

Bach, J.S. 58
Bachrach, P. 42, 44, 188, 189
Barry, B. 35
Barth, K. 22
Benn, S.I. 52
Bensusan-Butt, D.M. 146
Bentham, J. 168
Berg, E. 34, 40
Bergman, P. 201
Bergström, V. 173, 174, 203
Bernstein, P. 47, 192, 194
Beauchamp, T.J. 138, 139
Björklund, S. 39, 40, 198
Blauner, R. 166, 184, 200
Blomgren, H. 84
Blomqvist, M. 163
Blumberg, P. 169, 170, 191, 193
Bottomore, T.B. 26, 44
Boulding, K. 205
Bowie, N.E. 138, 139
Brandt, R.B. 20
Brannen, P. 196, 197
Brantgärde, L. 205
Branting, Hj. 12
Braverman, H. 166, 168, 200, 201
Broström, A. 30, 36, 37, 165, 174, 196
Buber, M. 51, 55

Carnoy, M. 47
Cohen, C. 39
Cohen, G.A. 172
Cole, G.D.H. 50
Collste, G. 168
Cornforth, M. 82

Dahl, R. 28, 34, 35, 36, 37, 43, 45, 181, 191

Eckstein, H. 45
Edin, P.O. 65, 79, 80, 88, 93
Edquist, C. 169
Ehn, P. 165
Ellul, J. 167
Emery, T. 206
Espinosa, J.U. 170, 192, 193, 194, 195, 199, 204
Etzioni, A. 48, 49, 51, 52, 55, 56, 213

Faxén, K.O. 148
Feinberg, J. 53, 136
Frankena, W. 20
Friedman, M. 137, 161
Fromm, E. 55, 56, 57, 58, 59, 183, 213, 214, 217
Furberg, M. 57

Gabrielsson, Å. 192
Galbraith, J.K. 172
Gardell, B. 57, 58, 166, 170, 183, 184, 194, 199, 201, 211, 212, 217
Geijer, A. 13, 64, 69, 85
Giesecke, C.S. 118, 124, 127, 136, 146, 147, 148
Goldthorpe, J.H. 166
Gonäs, L. 164, 165
Gorz, A. 167, 200
Gould, C.C. 42, 177
Grafström, L. 140, 143
Grenholm, C.H. 18
Gustafsson, B. 204

Hadenius, A. 39
Handy, R. 60
Hare, R.M. 20
Hausdorff, D. 214
von Hayek, F. 150, 161, 185, 186
Hedborg, A. 65, 79, 80, 88, 93
Helgeson, B. 201
Hellberg, P. 183, 195
Hermansson, I. 73
Hermansson, J. 166
Holte, R. 52

- Honoré, A.M. 29
 Horvat, B. 191, 193, 195, 202, 203
 Ingelstam, L. 167, 168
 Isaksson, F. 166
 Iveroth, A. 132, 138, 140, 141, 144, 147, 149
 Janérus, I. 76, 95
 Jansson, S. 193
 Johansson, E. 166
 Jonsson, A.M. 163, 165
 Karasek, R.A. 184
 Karlsson, L.E. 170, 194
 Kern, H. 201
 Korpi, W. 26, 168, 169
 Lantz, G. 30, 177
 Leibenstein, H. 194
 Lennerlöf, L. 183, 195
 Lewin, L. 42, 43, 50, 96
 Lidman, S. 166
 Lindbeck, A. 23
 Lipset, S.M. 43
 Locke, J. 175, 176, 179
 Lundin, B. 74, 95, 96
 Mackie, J.C. 176
 Macpherson, C.B. 176
 Malm, S. 66
 Marx, K. 23, 73, 161, 179, 180
 Maslow, A. 54, 55, 56, 57, 59, 131, 135, 213, 214, 215, 216, 217
 McCloskey, H.J. 52, 53
 McGregor, D. 50, 213, 215, 216, 217
 Melman, S. 191, 194
 Meidner, R. 14, 15, 65, 73, 76, 82, 84, 86, 87, 89, 95, 119, 130, 149
 Mendner, J. 116, 168, 169
 Meyerson, P.M. 116, 118, 119, 122, 130, 140, 141, 142, 147, 150
 Mill, J.S. 42, 48, 49, 51, 58, 138, 188
 Munch, E. 58
 Naess, A. 18
 Nicolin, C. 126, 140, 145, 146, 147
 Nilsson, G. 75, 94
 Nordenstam, T. 198
 Nozick, R. 12, 122, 161, 177, 203, 213
 Näslund, B. 26
 Oakeshott, R. 47, 174, 191, 192, 193, 203, 204
 Olivecrona, G. 75
 Olsson, K. 165
 Oppenheim, F. 31
 Palm, G. 166, 194
 Pateman, C. 42, 43, 44, 50, 184, 191
 Persson, M. 36, 186
 Peters, R.S. 52
 Rawls, J. 12, 22, 55, 56, 57, 62
 Reiman, J.H. 178
 Rescher, N.O. 20
 Rhenman, E. 14, 123, 125, 126, 129, 132, 133, 140, 141, 142, 144, 150, 206, 208
 Robinson, J. 180
 Rogers, C. 60
 Ross, A. 39, 43, 45, 58, 181, 182, 185, 186
 Rousseau, J.J. 42, 188
 Sandberg, Å. 165, 168
 Sankowski, E. 42
 Sartre, J.P. 58
 Schiller, B. 12, 13
 Schumann, M. 201
 Schumpeter, J. 43, 44, 45, 50
 Seliger, M. 23, 96
 Sellstedt, B. 26
 Shearer, D. 47
 Singer, P. 12
 Smith, A. 138
 Stevenson, C. 33, 38
 Strender, B. 115, 116, 144, 150
 Ståhl, I. 23, 24, 38
 Svensson, L. 57, 170, 183, 184, 194, 199, 211, 212, 217
 Tarras-Wahlberg, B. 120, 140, 146, 151
 Taylor, F.W. 166, 169
 Thorsrud, E. 206
 Tingsten, H. 150, 158, 185, 186
 Toulmin, S. 17
 Tranøy, K.E. 52, 53, 60
 Waldenström, E. 16, 116, 130, 133, 149
 Vanek, J. 193

- Weber, M. 25
Vedung, E. 18
Westerståhl, J. 36, 186
Westholm, C.J. 116, 118, 120, 121,
131, 136, 142, 149, 150
Wetlesen, J. 18
White, P. 79
Wigforss, E. 12
Wirström, L. 120
von Wright, G.H. 48, 52, 53, 58
Zimbalist, A.S. 170, 192, 193, 194,
195, 199, 204
Zwerdling, D. 47, 169, 170, 183, 194,
210
Öhman, B. 38

Editor: Ragnar Holte

- 1 Carl-Henric Grenholm, *Christian Social Ethics in a Revolutionary Age. An Analysis of the Social Ethics of John C. Bennett, Heinz-Dietrich Wendland and Richard Shaull.* 1973.
- 2 Ellen Larson, *Etiska argument i den svenska freds- och försvarsdebatten under åren 1957–1970. (Ethical Arguments in the Swedish Debate concerning Peace and Defence during the Years 1957–1970.)* 1973.
- 3 Robert Heeger, *Ideologie und Macht. Eine Analyse von Antonio Gramscis Quaderni.* 1975.
- 4 Göran Lantz, *Eigentumsrecht — ein Recht oder ein Unrecht? Eine kritische Beurteilung der ethischen Argumente für das Privateigentum bei Aristoteles, Thomas von Aquino, Grotius, Locke, Hegel, Marx und in den modernen katholischen Sozialenzykliken.* 1977.
- 5 Ragnar Holte, *Etik och jämställdhet. (Equal Rights for Women and Men — An Ethical Study.)* 1978.
- 6 Kristina Nilsson, *Etik och verklighetstolkning. En jämförande analys av Knud E. Løgstrups, Reinhold Niebuhrs och Keith Wards etiska åskådningar. (Ethics and World - View. A Comparative Analysis of the Ethics of Knud E. Løgstrup, Reinhold Niebuhr and Keith Ward.)* 1980.
- 7 Göran Collste, *Makten, moralen och människan. En analys av värdekonflikter i debatten om medbestämmande och löntagarstyre. (Management, Morality and Man. An Analysis of Value-conflicts in the Debate on Participation and Workers Self-management.)* 1984.

Distributor:

Almqvist & Wiksell International
Stockholm/Sweden

ISBN 91-554-1513-X
ISSN 0346-6507